11/2014 tef travail emploi formation

LES PROFESSIONNALISATIONS CONTEMPORAINES

(sous la direction de Pierre Artois)

UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES

CAHIERS DE SOCIOLOGIE ET D'ECONOMIE RÉGIONALES

tef travail emploi formation

Revue éditée par le Centre METICES de l'Université Libre de Bruxelles.

Anciennement :

Critique Régionale
Cahiers de Sociologie et d'Economie Régionales
Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation

Revue publiée gratuitement sur le site internet : http://metices.ulb.ac.be

Rédaction – Administration :

travail **e**mploi **f**ormation – **Metices**
Institut de Sociologie – ULB
Avenue Jeanne 44 – CP 124
B-1050 Bruxelles

Tél. : 02/650 31 83
Fax : 02/650 33 35
Email : tef@ulb.ac.be

Copyright METICES

Comités de rédaction et international

Directeur de rédaction :	Esteban MARTINEZ, Université Libre de Bruxelles
Directeur honoraire :	Mateo ALALUF, Université Libre de Bruxelles
Secrétariat de rédaction :	Pierre ARTOIS, Université Libre de Bruxelles
Secrétariat :	Pina MELONI, Université Libre de Bruxelles

Comité de rédaction

Pierre ARTOIS, Université Libre de Bruxelles
Aline BINGEN, Université Libre de Bruxelles
Pierre DESMAREZ, Université Libre de Bruxelles
Mejed HAMZAOUI, Université Libre de Bruxelles
Guy LEBEER, Université Libre de Bruxelles
Jean-François ORIANNE, Université de Liège
Nouria OUALI, Université Libre de Bruxelles
Marcelle STROOBANTS, Université Libre de Bruxelles
Jean VANDEWATTYNE, Université de Mons
Marc ZUNE, Université Catholique de Louvain

Comité scientifique international

Paul BOUFFARTIGUE, Directeur de recherche – CNRS LEST, Marseille, France
Annamaria COLOMBO, HEF-TS-Fribourg, Allemagne
Claude HAAS, U-Luxembourg, Luxembourg
Steve JEFFERYS, London Metropolitan University, GB
Marianne LACOMBLEZ, Université de Porto, Portugal
Cédric LOMBA, Université Paris 8, France
Fabio PEROCCO, Università Ca' Foscari Venezia, Italie
Carlos PRIETO-RODRIGUEZ, Universidad Complutense Madrid, Espagne
Fathi REKIK, Université de Sfax, Tunisie
Alberto RIESCO-SANZ, Universidad Complutense Madrid, Espagne
Maria Amparo SERRANO PASCUAL, U-Complutence Madrid, Espagne
Djaouida SEHILI, Université Lumière Lyon 2, France
Maud SIMONET, Université Paris Ouest Nanterre-La Défense, France
Jens THOEMMES, Université de Toulouse, France
Annalisa TONARELLI, Université de Florence, Italie

EDITORIAL : PROFESSIONNALISATION, RECHERCHES EN CLAIR-OBSCUR

Pierre ARTOIS
Centre METICES
Université Libre de Bruxelles

La revue *Travail Emploi Formation* existe depuis 1979. En 2013, une équipe de jeunes chercheurs du centre METICES s'est lancé pour défi de relancer la revue qui tombait en désuétude faute de bras pour la porter. L'idée enthousiaste fut acceptée par les aînés qui épaulèrent ce projet. Il me revient l'honneur de pouvoir écrire le premier éditorial de la revue *Travail Emploi Formation* dans sa nouvelle mouture.

Loin de participer et de s'inscrire dans les courants dominants de la recherche, le projet éditorial encourage une ouverture des problématiques initiales en désirant mobiliser différentes disciplines et courants méthodologiques pour offrir un lieu de réflexion théorique et épistémologique. Par ailleurs, *Travail Emploi Formation* se caractérise par son degré d'ouverture à un large public : la revue s'adresse tant au monde de la recherche universitaire et institutionnelle qu'aux acteurs sociaux impliqués dans les différentes problématiques qui nous préoccupent. L'approche développée ne se veut pas restrictive mais exige la cohérence et la rigueur. En cela, nous rejoignons les principes qui figuraient à la naissance de la revue, que Matéo Alaluf explicite dans sa contribution. Demeurer en lisière pour préserver *l'imagination sociologique* (Wright Mills, 2006).

Conscients des enjeux de société et des bouleversements qui agitent les mondes du travail et de la formation, nous avons choisi de centrer ce premier numéro sur *les professionnalisations contemporaines*. Quel sujet aurait été plus à même de relier les trois objets centraux de la revue, le travail, l'emploi et la formation ? De même, il peut paraitre singulier de parler des problématiques de la professionnalisation au pluriel mais il ne s'agit là que du renvoi de son utilisation labile dans le sens commun. Le lecteur pourra, à travers les contributions

présentes, se rendre compte de la polysémie et du *dissensus* sémantique que présente cet objet.

1. L'avènement de la professionnalisation comme concept sociologique productif

Les origines de l'utilisation du terme professionnalisation se trouvent dans les travaux fonctionnalistes en sociologie des professions. Carr-Saunders et Wilson (1933), Parsons (1939) ou encore Wilenski (1964) ont tous renvoyé la profession à un nombre restreint d'activités. Des métiers légitimés, valorisés par rapport aux autres occupations présentes sur le marché du travail. Le processus entrainant la constitution du corps professionnel, en d'autres termes, la valorisation du groupe social dépassant le statut d'occupation pour accéder à celui de profession, est nommé *professionnalisation*. Qui plus est, le concept de professionnalisation prendra son essor à l'aune de la diffusion de l'idéologie du professionnalisme (Larsons 1977 ; et Freidson 2001), par un fondement libéral dans nos sociétés modernes (Evetts, 2003 ; Dubar, Tripier et Boussard, 2011).

Toutefois, le cadre restrictif du modèle des professions et les difficultés récurrentes que rencontrait la sociologie des professions ont ouvert de nouvelles pistes de recherches. Ces dernières se centrent sur l'étude des contenus de travail mettant à l'honneur la notion de professionnalisation. Se faisant, la sociologie du travail a pu faire le lien avec celle des professions. Un premier renversement théorique fut de dépasser la notion trop restrictive de professions pour aboutir à celle de groupes professionnels, qui sont « *des ensembles de travailleurs exerçant une activité ayant le même nom, et par conséquent dotés d'une visibilité sociale, bénéficiant d'une identification et d'une reconnaissance, occupant une place différenciée dans la division sociale du travail, et caractérisés par une légitimité symbolique* » (Demazière et Gadéa, 2009, p. 20).

Cette nouvelle sociologie permet, de s'intéresser tant aux professions établies qu'aux groupes problématiques, en devenir ou naissants. La notion de professionnalisation est alors mobilisée pour étudier les dynamiques professionnelles « *comme des processus évolutifs, vulnérables, ouverts, instables* » (Ibidem). En sus des contenus de travail, ce sont les interactions entre le groupe professionnel et les autorités, étatiques ou non, mais légitimés le

concernant, ainsi que les destinataires de l'activité qui sont mobilisées. Penser en termes de groupes professionnels et non plus de professions permet d'éloigner la conception libérale de la profession. Plus plausible dans le monde anglo-saxon, elle trouve ses limites en Europe vu le contexte salarial et organisationnel dans lequel baignent les professions. Ce renversement autorise également d'appréhender la question de l'autonomie et de la régulation par l'obtention de formes de reconnaissance. Ou de se centrer sur la socialisation professionnelle (Dubar, 2013) et les conversions identitaires.

Raisonner en termes de groupes professionnels revêt donc une continuité mais aussi un dépassement de l'étude des professions en mettant en avant la notion de professionnalisation. Son utilisation permet une analyse plus fine des dynamiques professionnelles actuelles à l'aune des changements économiques, sociaux et politiques au sein de nos sociétés. Ces derniers se traduisent par la recherche de l'efficacité, l'imposition de la logique de marché et la montée d'un regard critique sur le travail professionnel sur base d'exigence éthique. Ces facteurs sont le limon d'un discours générant une *injonction au professionnalisme* (Boussard, Demazière et Milburn, 2010), créant une mise en mouvement tant des individus, des organisations et institutions que des politiques. De ce fait, nous pouvons partiellement comprendre que le terme professionnalisation a pris un sens mélioratif de nos jours de par l'impact du discours gestionnaire à son encontre.

À plus forte raison, la notion de professionnalisation est devenue polysémique au fur et à mesure que le social s'en est emparé rendant plusieurs acceptations concurrentes. Elle peut désigner la dynamique d'autonomisation des professions établies, reliquat d'une perspective fonctionnaliste qui a prévalu à l'étude des professions, et donné naissance à la notion de professionnalisation. Elle est l'illustration des luttes de pouvoir éthique ou économico-politique de reconnaissance de la professionnalité des occupations établies ou en devenir. Enfin, le terme professionnalisation renvoie aux processus d'acquisition de compétences spécifiques liées à l'activité exercée. En ce sens, elle participe à la continuation d'une forme d'ésotérisme historique, qui entre en tension face à la publicisation de l'information via les nouvelles technologies de communication. Ces derniers processus s'appréhendent comme des formes négociées au niveau individuel et collectif.

2. La professionnalisation au cœur des tensions du fait professionnel

Nous avons opté, à l'instar de Demazière, Roquet et Wittorski (2012), pour une approche croisant la sociologie et les sciences de l'éducation afin de faire ressortir l'enjeu central de la question sociale que pose la professionnalisation, en prenant comme point de départ de la réflexion les problématiques centrales de la division du travail et l'adéquation formation-emploi, celui de *la maîtrise et de la définition du travail ou de la formation*. En cela, ce numéro contribue à mettre en objet la notion de professionnalisation en lançant diverses pistes de recherches.

Pour constituer ce dossier, la revue *Travail Emploi Formation* avait lancé un appel à communication et contacté directement certains auteurs. Grâce au comité et secrétariat de rédaction, ce procédé permit de rassembler de très enrichissantes contributions mais toutes ne furent finalement pas retenues après évaluations en double aveugle. Nous profitons de l'occasion pour remercier l'ensemble du secrétariat, des évaluateurs et du comité pour leur travail précis et rigoureux. Enfin, notre gratitude va aussi aux auteurs qui n'ont pas hésité à se lancer avec enthousiasme dans l'écriture.

Ce dossier s'ouvre avec une contribution de **Richard Wittorski** qui propose une grille d'analyse des voies de professionnalisation. Retraçant le contexte contemporain qui entoure la professionnalisation -à savoir la responsabilisation de l'individu et les antiennes performatives-. L'auteur pointe trois significations que prend la notion dans les pratiques sociales. Celui de faire profession, renvoyant à la construction de l'acceptation fonctionnaliste ; un deuxième sens renvoie à la flexibilisation du travail par les organisations ; enfin il repère un troisième sens, celui de la mainmise par les mondes de la formation renvoyant à la recherche d'une légitimité dans la fabrication du *professionnel*. S'appuyant sur ces considérations, Richard Wittorski développe une grille de lecture intégrant six voies de professionnalisation.

Corinne d'Hervé-Durand nous plonge dans les réflexions épistémologiques et méthodologiques de sa recherche sur des enseignants-stagiaires. Partant de l'analyse du travail, elle se centre sur la transformation de l'action et son interprétation par la méthode de l'auto-confrontation. L'auteur met en lumière les dimensions implicites de la transformation

intérieure du sujet. La professionnalisation est alors vue comme un processus de développement des compétences de l'individu en situation de travail.

Ce dossier continue par une contribution de **Nadège Vézinat** qui a accepté de revenir sur son terrain de thèse : « Les conseillers financiers de la Poste Française ». L'auteur nous propose une analyse à contre-courant des recherches menées dernièrement sur la professionnalisation. Elle s'interroge sur « *la possibilité qu'une professionnalisation n'aboutisse pas à la constitution d'un groupe en professions* ». Évitant dès lors la focalisation sur les critères qui caractérisent la profession établie, l'auteur permet d'ouvrir l'analyse à d'autres effets. L'auteur met en exergue les nouvelles demandes adressées par les organisations à leurs salariés, dans le cadre des conseillers financiers de la Poste, créant de nouveaux modes de professionnalisation déstabilisés à travers une catégorie gestionnaire et non plus forcément identitaire.

Valérie Boussard nous fait part de ses dernières réflexions en lançant des pistes d'analyses des modalités de professionnalisation contemporaines. L'auteur commence son analyse en explorant les quatre ensembles de significations associés au terme profession en français. Ensuite, elle élabore deux catégories typiques distinctes des modalités de professionnalisation. La première, politique, se base sur les notions d'emploi et de groupe. La seconde, gestionnaire, renvoie au sens de fonction. Ces idéaux-types, pris comme guide, permettent de se frayer un chemin dans l'analyse des modalités de professionnalisation tant l'hybridité constatée renvoie à une forme de particularité que recèle le fait professionnel contemporain.

Enfin, **Julia Evetts** clôt ce dossier en retraçant son long et riche parcours de recherches. Revenant sur l'histoire du professionnalisme, elle identifie trois phases successives. En premier lieu, les prémices du professionnalisme font ressortir le concept comme valeur normative de construction et cohésion du groupe. Deuxièmement, apparait une phase plus critique, liée au développement des analyses de la sociologie des professions, qui le considère comme une idéologie portée par les professionnels. Enfin, le professionnalisme est vu comme un discours suggérant une forme de synthèse, entre les valeurs occupationnelles et les *attaques* (Champy, 2011) dont font l'objet les professions portées par les organisations. Face à ces constats, l'auteur propose quelques pistes concernant les défis théoriques actuels de

l'étude des groupes professionnels.

Biblographie

Boussard, V., Demazière, D. et Milburn, P. (sld) (2010). *L'injonction au professionnalisme*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 176p.

Carr-Saunders, A. et Wilson, P. (1933). *The professions*, Oxford, Clarendon Press, 536p.

Champy, F. (2011). *Nouvelle Théorie Sociologique des Professions*, Paris, Presses Universitaires de France, 284p.

Demazière, D. Roquet, P. et Wittorski, R. (2012). *La professionnalisation mise en objet*, Paris, L'Harmattan, 282p.

Demazière, D. et Gadéa, C. (sld.), (2009). *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte, 463p.

Dubar, C. Tripier P. et Boussard V. (2011). *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin, 3ème édition, 376p.

Dubar, C. (2013). *La socialisation : Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, 4ème édition, 251p.

Evetts, J. (2003). « The Sociological Analysis of Professionalism: occupational change in the modern world », *International Sociology*, vol.18 (2) pp. 395-415.

Freidson, E. (2001). *Professionalism : The third logic*, Londres, Polity Press, 240p.

Larsons, M. (1977). *The Rise of Professionalism*, California, University of California Press, 312p.

Parsons, T. (1965). « Profession », *International Encyclopedia of Social Sciences*, vol. 12, pp. 536-547.

Parsons, T. (1939). « The professions and social structure », *Social Forces*, vol. 17, n°4, pp. 457-467.

Wilenski, H. (1964). « Professionalization of Everyone », *American Journal of Sociology*, n°2, pp.137-158.

Wright Mills, C. (2006). *L'imagination sociologique*, Paris, La Découverte, 230p.

UNE REVUE EN LISIÈRE DE L'UNIVERSITÉ

Mateo ALALUF
Professeur émérite
Université Libre de Bruxelles

Les vingt-sept numéros de la revue *Critique régionale,* avec pour sous-titre *Cahiers de sociologie et d'économie régionales* paraîtront de 1979 à 2000, avant de prendre l'intitulé de *Travail Emploi Formation,* et de s'interrompre, après dix numéros, en 2012. Le changement de titre traduisait l'évolution de l'équipe rédactionnelle dont elle était l'émanation. A présent, la revue entame une nouvelle étape.

A l'origine, la création de *Critique Régionale* a été le point de rencontre d'un groupe de jeunes chercheurs et d'un projet intellectuel autour d'une petite ASBL, le Comité pour l'étude des problèmes de l'emploi et du chômage (CEPEC), issue de l'institut de sociologie de l'ULB. Le comité de rédaction composé de huit membres, comptait cinq jeunes chercheurs, sans assise académique et au statut précaire. Marie-Laure Roggemans, assistante et chargée de recherche à l'Institut était sans doute la plus stable. Les autres (Marie-Noële Hubeau, Annick Messiaen, Marcelle Stroobants et moi-même) n'avions que des contrats précaires au CEPEC. Dès le deuxième numéro un nouveau jeune chercheur, Pierre Desmarez, devait encore s'ajouter au nombre et par la suite Adinda Van Heerswynghels assurera le secrétariat de rédaction. Les trois autres membres du comité de rédaction étaient extérieurs à l'université. Camille Deguelle était un des responsables de la toute nouvelle Société de développement pour la région de Bruxelles SDRB, René de Schutter, venait de quitter le mandat de secrétaire régional de la FGTB de Bruxelles qu'il avait exercé de 1966 à 1977. Enfin Henri Miller était responsable de la section wallonne du Bureau du Plan. Cette composition du comité de rédaction reflétait un projet de sensibilité de gauche, en marge de l'université et engagé dans les transformations récentes de la société. Par la suite l'ancrage institutionnel de la revue se consolidera quelque peu par la création du Centre de sociologie et d'économie régionales CSER au sein de l'Institut de sociologie, qui sera une sorte de doublure du CEPEC à l'ULB et

qui deviendra ensuite le Centre de sociologie du travail, de l'emploi et de la formation TEF.

Le groupe à l'origine de *Critique Régionale* avait une double ambition. Diffuser le résultat de ses recherches et les mettre en débat dans un espace non confiné au milieu académique. Le fait régional cristallisait au départ ce projet. Au moment même où les structures de l'état entamaient une mutation majeure, l'ULB n'avait aucun centre de recherche spécialisé sur la question. Dans son premier numéro, *Critique régionale*, définit en ces termes son angle d'approche : « A la fois masque des tensions socio-économiques par le développement d'idéologies et de regroupements populistes, le régionalisme est également révélateur, et avec quelle force, de ces tensions (…). Ses manifestations témoignent d'une tendance (…) vers la décentralisation institutionnelle, à la planification régionale des activités économiques, voire à des aspirations autogestionnaires »[1]. Pour ce faire, la revue se propose de « rompre avec le formalisme » des descriptions des institutions et des politiques et « de poser les questions relatives aux conditions d'existence (…) des politiques et des organisations », sans scinder l'économique, le social, le psychologique et le technique. En conséquence chaque numéro de la revue se présentera comme une tentative limitée permettant de confronter les recherches menées dans le cadre du Centre avec des pratiques.

La revue, qui a bénéficié d'un crédit symbolique du Ministère de l'éducation nationale, reposait en fait sur les contrats de recherche du CEPEC dont dépendait l'emploi des chercheurs. Ainsi, les deux premières recherches sur contrat du CEPEC, à savoir l'industrialisation du bâtiment et l'étude des marchés locaux du travail (région de Charleroi) seront aussi les thèmes des deux premiers numéros de *Critique régionale*[2]. Un projet de « cadre spécial temporaire (CST)»[3] du CEPEC sur la finalisation de la recherche scientifique donnera lieu au numéro 3 sur l'innovation technologique (1980) et au numéro 6, intitulé : Du mode de production des sciences (1981). Un contrat de recherche sur l'éducation des adultes et la formation des chômeurs donnera lieu au numéro 9, sur la transition professionnelle (1983) et à la création d'une association de formation et d'insertion professionnelle DEFIS, en partenariat avec des groupes d'éducation permanente et les deux organisations syndicales

[1] La source des citations, sauf indication contraire, est l'éditorial du premier numéro de *Critique régionale,* Novembre 1979.
[2] Numéro 1, La planification décentralisée du logement (1979) et numéro 2, La segmentation du marché du travail (1980).
[3] Premier grand programme d'emplois subventionnés pour la mise au travail des chômeurs, le « cadre spécial temporaire (CST) » sera suivi par la suite par plusieurs autres mesures semblables comme le « troisième circuit du travail (TCT) » ou les « agents contractuels subventionnés (ACS) ».

(FGTB et CSC) et qui trouve aujourd'hui son prolongement dans l'Université populaire de Bruxelles. Citons encore à titre d'exemple le numéro 10, sur l'immigration (1984) qui prolonge un contrat de recherche sur le logement des travailleurs immigrés ou encore le numéro 14 intitulé : Le travail en sociologie (1986) qui, à la différence des autres, se livre à un aperçu critique des sciences du travail.

Le rythme de parution de la revue, reflète l'évolution de ses initiateurs qui se sont progressivement intégrés à l'ULB. D'abord comme chercheurs sur contrat au Centre de sociologie et d'économie Régionales de l'Institut de sociologie, ensuite, pour certains d'entre eux, comme assistants et par après, quelques uns seront stabilisés comme premiers assistants et chargés de cours. Le groupe de chercheurs trouvera des assises plus solides à partir de 1990 dans la mise en place par les services de la politique scientifique SPSS d'un nouveau programme de recherche en sciences sociales. Le CEPEC-CSER était sélectionné comme « Point d'appui » du volet « emploi, travail, formation de ce programme ».

Deux nouvelles publications, issues du « Point d'appui », une *Lettre d'information TEF* trimestrielle, et les *Dossiers du TEF paraîtront* à partir de 1991. A partir de ce moment les parutions de la revue deviendront plus irrégulières et celle-ci prendra le nom de Travail Emploi Formation TEF en 2000 et interrompra sa parution en 2012.

La revue, s'est appuyée sur le plan institutionnel et logistique sur le CEPEC-CSER à l'Institut de sociologie. Elle aura cependant été surtout l'émanation d'un groupe qui s'est retrouvé dans la période d'après mai 68 à l'ULB. Certains d'entre eux étaient encore étudiants en 1968, d'autres chercheurs et assistants à l'université, d'autres encore exerçaient déjà des fonctions dans les organisations syndicales (FGTB et CSC) ou des institutions publiques (Bureau du Plan, Office de l'emploi, ministères…). Un groupe de réflexion et de discussion ouvert et informel constituait un point de rencontre régulier.

La revue ne se limitait donc pas à ses contributeurs et encore moins aux membres de son comité de rédaction. Elle était l'émanation d'un groupe et d'une sensibilité critique, sensibilité qui paraissait se dérober dix ans après 1968. La critique sociale paraissait émoussée dans les organisations syndicales, et la critique intellectuelle étouffée dans le milieu universitaire normalisé. « L'imagination sociologique », selon les termes de Charles Wright Mills, reposait

moins, pensait-on, sur les disciplines académiques que sur l'engagement social. Aussi bien sur le plan politique qu'universitaire la revue ne participait pas aux courants dominants et restait en lisière des institutions.

Le monde paraît bien différent au moment où une nouvelle équipe de jeunes chercheurs s'apprête à relancer la revue. Malgré la crise financière de 2008 et ses prolongements, le « nouvel âge du capitalisme », que Ralf Dahrendorf avait appelé « pumpkapitalismus », c'est-à-dire un capitalisme à crédit fondé sur l'argent bon marché procuré par les marchés financiers déchaînés, n'a pas épuisé ses effets délétères. Un souffle nouveau repose à nouveau sur une ambition sociale sans laquelle aucune perspective sociologique ne vaut la peine qu'on s'y attarde. Pour préserver « l'imagination sociologique » on n'a pas encore trouvé mieux que de demeurer en lisière.

LA PROFESSIONNALISATION : TRANSFORMER UN CONCEPT SOCIAL EN CONCEPT SCIENTIFIQUE[1]

Richard WITTORSKI
Professeur au CNAM

La professionnalisation est l'objet de nombreux débats tant dans les milieux du travail que ceux de la formation. Pour mieux comprendre ce que recouvre ce vocable, nous proposons, dans un premier temps, de présenter et analyser les enjeux sociaux qui entourent cette notion, puis, dans un deuxième temps, d'identifier les principaux sens repérables au travers des pratiques sociales dont il fait l'objet. Dans un troisième temps, nous présenterons une définition ainsi qu'une grille d'analyse des voies de la professionnalisation susceptible de penser à la fois les dispositifs proposés ; les transformations opérées chez les individus au fil de leur activité ; les cultures de travail, de formation, de recherche et les logiques de professionnalisation conjointes ou séparées des individus, des activités et des organisations.

1. Contexte et enjeux sociaux : la valorisation de l'action, du sujet et de son développement

Tout porte à croire que nous sommes entrés, depuis quelque temps, dans un nouveau paradigme social prônant un « individu acteur et auteur de sa propre vie » ainsi qu'une « efficacité immédiate de l'action concrète » (professionnelle, sociale, voire privée), signe sans doute d'un nouveau mode de « gouvernance sociale » mettant en avant un sujet doué d'une autonomie suffisante pour piloter sa propre vie et accepter la délégation des responsabilités en provenance des organisations… Nous trouvons ici probablement les germes de la figure moderne du « professionnel » et du discours sur la professionnalisation...

[1] Cet article est inspiré du texte : Wittorski, R. (2009). A propos de la professionnalisation. In JM. Barbier, E. Bourgeois, G. Chapelle et JC. Ruano-Borbalan (éd. 2009) Encyclopédie de l'éducation et de la formation (p. 781-793). Paris : PUF.

Plus précisément, on peut constater une conjonction de 3 phénomènes que nous caractériserons provisoirement de la façon suivante :

- dans le champ des activités de **travail,** le passage d'une logique de production « poussée » par l'offre à une logique de production « tirée » par la demande, le développement d'une culture du résultat et une certaine décentralisation du pouvoir. Ces évolutions s'accompagnent d'une remise en cause (en apparence) de la prescription externe en déléguant aux individus la responsabilité d'une efficacité plus grande de l'activité en lien avec une individualisation plus forte du rapport à l'activité ;
- dans le champ des activités de **formation**, on constate une remise en cause d'une logique de formation reposant sur une seule offre externe de savoirs et la valorisation de l'activité « in situ » comme outil direct ou indirect de formation (via la notion de compétence, par exemple). Ce mouvement s'accompagne d'un rapprochement des 2 champs du travail et de la formation dont l'enjeu consiste à ne plus les penser de façon séparée ;
- dans le champ des activités de **recherche,** notamment en sciences humaines, on peut faire l'analyse d'une mise en discussion du paradigme de la recherche classique en lien avec la valorisation d'autres paradigmes tels le constructivisme, la recherche-action, la recherche-intervention (produire des savoirs pratiques, dont on peut saisir les retombées sociales), la recherche pluri-inter-trans-disciplinaire, dans une perspective holiste… L'heure semble être à la pensée globale et aux recherches garantissant des retombées concrètes.

C'est probablement dans ce contexte qu'apparaît puis s'impose un lexique nouveau, fortement polysémique, pour parler de l'activité humaine mettant en avant des vocables tels professionnalisation, compétence…

2. Professionnalisation : un consensus lexical mais un fort « dissensus » sémantique à regarder les pratiques sociales

Le mot professionnalisation est apparu successivement dans des espaces et à des époques différentes (groupes sociaux dès la fin du 19ème siècle, entreprises et milieu de la formation

depuis quelques décennies, singulièrement en France) pour signifier des intentions variées : nous pouvons ainsi repérer au moins trois sens attribués à ce mot (Wittorski, 2008).

2.1. La professionnalisation comme « fabrication » d'une profession

Le mot professionnalisation vient de la sociologie américaine fonctionnaliste (travaux de Parsons, notamment) et indique, dans sa première acception, le processus par lequel une activité devient une profession libérale mue par un idéal de service. Comme le note Paradeise (2003), le mot profession apparaît dans un contexte de marché libre où les acteurs économiques ressentent le besoin de développer une rhétorique concernant leur contribution au marché pour conquérir et accroître leur place. C'est probablement à ce niveau qu'il convient de situer l'apparition, dès le début du 20ème siècle, du mot profession dans les pays anglo-saxons, associé d'ailleurs à l'image de la profession libérale. En France, il apparaît dans un contexte différent qui est caractérisé par un état hiérarchique : dès lors, la profession ne repose pas tant sur le modèle de la profession libérale mais davantage sur celui des corps d'état. L'enjeu est donc ici la mise en reconnaissance de soi dans l'environnement à des fins de conquête d'une meilleure place dans une hiérarchie étatique.

Selon Bourdoncle (1993), il existe alors deux voies différentes de constitution des professions assorties d'enjeux distincts :

- en France, une lutte politique pour contrôler les places dans une hiérarchie étatique élitiste (notamment le modèle des corps d'état : un corps hiérarchisé, légitimé par l'Etat) ou la constitution de communautés de pairs construisant leurs propres règles (modèle des confréries) ;
- dans les pays anglo-saxons, une lutte pour le pouvoir (économique) dans les groupes professionnels afin de réguler le marché (le modèle des professions libérales comme moyen d'acquérir un revenu).

2.2. La professionnalisation comme « mise en mouvement » des individus dans des contextes de travail flexibles et… institutionnalisation de l'activité

Les usages faits du mot professionnalisation par les milieux du travail, notamment par les organisations de production de biens et de services (relevant d'abord, historiquement, du secteur secondaire) placées sur des marchés fortement concurrentiels et sommées de faire

évoluer l'organisation de leur activité, nous conduisent à une autre signification.

Les enjeux portés par les organisations ne concernent certes pas la constitution des professions dans l'espace social mais la professionnalisation des salariés entendue comme une intention organisationnelle d'accompagner la flexibilité du travail (modification continue des compétences en lien avec l'évolution des situations de travail). En lien avec ce qui précède, **le discours des organisations sur la professionnalisation est récent** et il fait écho à plusieurs évolutions fortement articulées entre elles :

- le passage d'une logique de production poussée par l'offre (l'entreprise planifie le travail) à une logique de production tirée par la demande (les salariés sont invités à être « acteurs et auteurs du changement ») ;
- le passage à une logique du résultat ;
- le passage d'un système contrôlé en son centre à une certaine décentralisation des responsabilités.

Il semble bien, comme le notent plusieurs auteurs, que l'appel à la professionnalisation rejoigne, par ailleurs, un appel grandissant aux compétences au service des nouvelles normes de travail. Selon Dugué (1999, p. 14) les enjeux consistent à « faire avaler la pilule de la flexibilité ». Pour Stroobants (1993), l'adaptabilité permanente génère une individualisation de l'évaluation qui conduit, selon Linhart (1999, p.59), à « resserrer le contrôle ». Pour ce même auteur (Linhart, 1999, p. 62), il s'agit là de « stimuler les ressorts individuels ». Le recours à la compétence traduit « un surcroît d'exigence vis-à-vis du salarié, celui d'avoir à s'organiser lui-même pour répondre aux insuffisances du travail prescrit,.., développer une nouvelle forme de performance centrée sur le service rendu aux clients et capable de mobiliser des ressources spécifiquement humaines de raisonnement et de décision » (Lichtenberger, 1999, p. 71). Nous sommes là dans le cadre d'un projet qui consiste à « mobiliser la subjectivité de tous » (Durand, 2000, p. 18), en quelque sorte, il s'agit d'une injonction pour que le sujet construise son expérience (Dubet, 1994). De ce point de vue, la professionnalisation présente une connotation positive au service d'une nouvelle mobilisation des salariés dans des contextes de travail plus flexibles, faisant davantage appel aux ressources subjectives des personnes.

Comme on le voit dans bien des secteurs d'activité, ces exigences nouvelles à l'égard des salariés constituent certes une tendance commune mais présentent aussi, dans leur nature,

des singularités selon les organisations concernées. Plusieurs exemples récents montrent que l'activité prescrite a tendance à se différencier selon les entreprises faisant appel à un même corps professionnel, de sorte que les titulaires d'un même groupe professionnel ne réalisent plus tout à fait la même activité selon le contexte de travail dans laquelle ils sont (cette tendance se confirme dans des secteurs d'activité en forte évolution). Il y a alors une tendance réelle à **l'institutionnalisation de l'activité** (alors même que les organisations parlent de professionnalisation !) se traduisant par un contrôle organisationnel plus fort de la nature du travail à réaliser accompagnant, dans le même temps, une diminution du pouvoir de contrôle des groupes professionnels sur leur activité. Cela constitue, bien entendu, un enjeu de lutte sociale dans les milieux du travail aujourd'hui.

Ce paradoxe apparent trouve probablement son explication dans le fait que les organisations cherchent à convertir les identités professionnelles au profit d'une culture d'organisation (fondée sur des principes d'efficacité et d'excellence).

2.3. La professionnalisation comme « fabrication » d'un professionnel par la formation et, dans le même temps, recherche d'une efficacité et d'une légitimité plus grande des pratiques de formation

Les milieux de la formation se sont également emparés du mot professionnalisation : quel est le dispositif de formation qui, aujourd'hui, ne se réclame pas d'une visée professionnalisante ? A la fois portée par les orientations nationales et européennes s'agissant de l'organisation de la formation initiale et continue et prônée par les secteurs privés, la professionnalisation a d'évidence « le vent en poupe ».
Qu'elles en sont les raisons et les manifestations ?

- D'une part, on constate une évolution des enjeux liés à l'acte de formation dans les milieux du travail. Ainsi, apparaissent des expériences reposant sur une tentative d'articulation plus étroite entre l'acte de travail et l'acte de formation : il ne s'agit plus seulement de transmettre de façon déductive des contenus pratico théoriques ou, au contraire, d'apprendre sur le tas (formation informelle) mais d'intégrer dans un même mouvement l'action au travail, l'analyse de la pratique professionnelle et l'expérimentation de nouvelles façons de travailler. Ainsi, les logiques liées au recours à la formation changent, elles ne reposent plus tant sur l'adaptation de la main d'oeuvre aux changements mais surtout sur l'élaboration et l'accompagnement de

changements organisationnels. Cela engage un ancrage plus fort des actions de formation par rapport aux situations de travail. Cette évolution prend, par exemple, la forme de dispositifs de formation partenariaux plus complexes et multi acteurs. L'enjeu consiste alors à questionner et à articuler trois moments habituellement séparés : l'acte de « production travaillée » (le travail dans l'entreprise), l'acte de réflexion/ recherche à propos des conditions de transformation des pratiques professionnelles et l'acte de formation.

- D'autre part, les milieux de la formation mettent en évidence le caractère professionnalisant de l'offre de formation de manière à développer l'efficacité perçue (par les clients) des dispositifs en vue d'améliorer la place et la légitimité des pratiques de formation. De ce point de vue, la professionnalisation constitue un enjeu identitaire fort pour les milieux de la formation (en lien, souvent, avec l'introduction de démarches qualité).

On le voit, l'intention de professionnalisation s'insère ainsi dans un jeu de régulations sociales. On peut dire que le mot, fortement polysémique, car investi d'enjeux et donc de significations différentes selon les acteurs qui l'utilisent, revêt au moins trois sens : la constitution d'un groupe social autonome (« professionnalisation-profession »), l'accompagnement de la flexibilité du travail (« professionnalisation-efficacité du travail ») et le processus de « fabrication » d'un professionnel par la formation (« professionnalisation-formation »). Loin de s'articuler, ces significations s'opposent et font donc débat social.

Les deux derniers sens s'inscrivent dans un contexte social particulier marqué par des évolutions convergentes du travail et de la formation qui introduisent une nouvelle conception du professionnel (autonome, responsable, adaptable,…).

Il semble ainsi que la professionnalisation relève avant tout d'une **intention sociale** et que, de ce fait, elle fasse l'objet d'une **charge idéologique** forte. Cette thématique « chargée » renvoie à des enjeux qui se différencient en fonction des groupes d'acteurs qui la promeuvent (société, individus, groupes professionnels ou organisations).

Qu'il s'agisse d'une initiative de l'organisation ou des individus, on comprend donc pourquoi le thème de la professionnalisation entre de plein pied dans un débat social

duquel il ne peut être absent. D'une certaine façon, il présente, sous un visage différent le débat faisant prévaloir, côté organisation, la logique compétence (dans un souci d'accompagnement des évolutions du travail et de repositionnement du pouvoir dans les organisations), et côté acteurs la logique qualification (dans un souci de mise en reconnaissance des professionnalités à l'initiative des salariés, dans les organisations).

3. La proposition d'une définition et d'une grille de lecture des voies de la professionnalisation

3.1. Penser les liens entre activité/ développement professionnel (relevant du sujet) – compétence/professionnalisation (relevant du tiers, de l'organisation) – négociation identitaire (sujet-tiers)

Nos propres travaux, réalisés dans des secteurs variés (industrie, travail social, enseignement/formation) nous conduisent à articuler étroitement « professionnalisation » et « développement professionnel » :

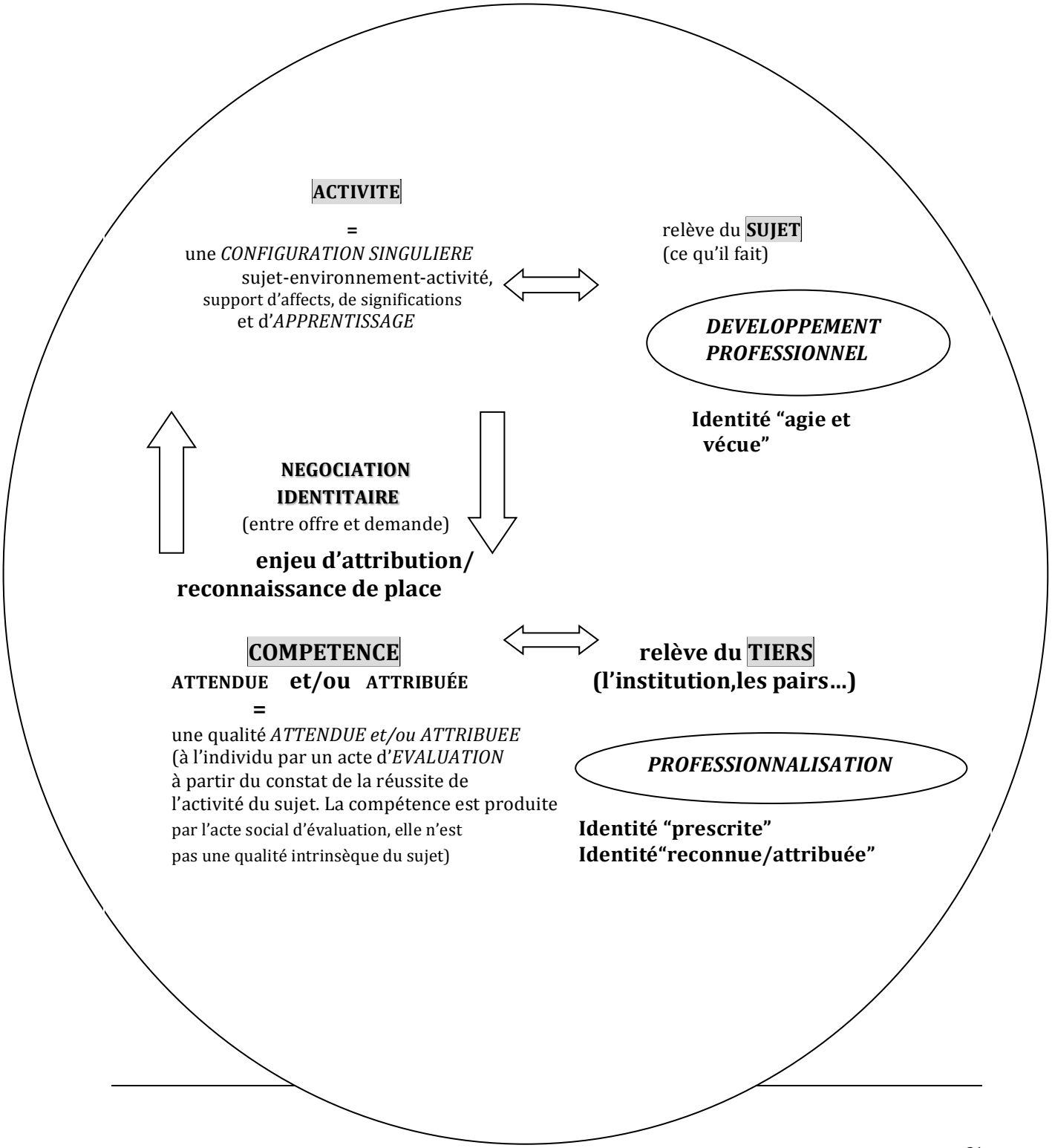
- *la professionnalisation relève, selon nous, d'une intention organisationnelle de « mise en mouvement » des sujets* passant par :
  - la prescription, par l'organisation, de certaines compétences (traduisant une conception particulière qu'elle se fait du "bon professionnel") ;
  - la proposition de dispositifs spécifiques (de travail et/ou de formation) permettant de les développer.

  Le tout constituant une offre de professionnalisation valant offre/injonction identitaire : nous parlerons ici **d'identité "prescrite" ;**
- *le développement professionnel est un processus de transformation des sujets au fil de leur activité* dans ou en dehors des dispositifs organisationnels proposés, souvent assorti d'une demande de reconnaissance par l'organisation. Nous parlerons ici d'**identité "agie et vécue"** ;
- *un processus de négociation de nature identitaire (entre le sujet et l'organisation) s'opère alors dont l'enjeu* est l'attribution par l'organisation (ou un tiers « qualifié ») de compétences[2] à l'individu à partir de l'évaluation des résultats de l'activité qu'il a

[2] Pour notre part, nous considérons donc qu'une compétence n'est pas une caractéristique propre, intrinsèque de l'individu mais une qualité attribuée par l'environnement : c'est l'attribution, par un tiers, d'une qualité à un sujet à partir du constat que fait ce tiers de l'efficacité de l'action mise en œuvre par le sujet. La compétence désigne alors le processus d'attribution sociale qui vaut désignation, étiquetage et évaluation dont l'enjeu est la reconnaissance identitaire (i.e d'une place).

déployée, valant attribution/reconnaissance de place dans l'organisation. Nous parlerons ici d'**Identité "reconnue/ attribuée".**

Le schéma qui suit cherche à mettre en évidence ce tryptique.



3.2. Six voies de professionnalisation

En lien avec le précédent schéma, nous allons présenter une grille d'analyse mettant en évidence la diversité des dispositifs de professionnalisation proposés par les organisations (partie basse du schéma) et la diversité des modalités de développement professionnel des individus en fonction des activités qu'ils déploient dans les situations qu'ils vivent (partie haute du schéma).
Cette grille de lecture a été construite à partir et au fur et à mesure de recherches réalisées ces 15 dernières années.

La voie de professionnalisation appelée « logique de l'action » caractérise des sujets, en prise, avec une situation qui leur est familière mais qui présente un caractère de nouveauté (utilisation de nouveaux outils, par exemple). Cela conduit alors à modifier leurs façons de faire, le plus souvent, sans qu'ils ne s'en rendent compte par un ajustement « au fil de l'action ». La notion de « compétence incorporée » (Leplat, 1995) caractérise assez bien les façons de faire en jeu dans cette voie.

La voie de professionnalisation nommée « logique de la réflexion et de l'action » caractérise les situations dans lesquelles les individus sont face à des problèmes inédits. Leurs façons de faire habituelles sont inopérantes, c'est pourquoi nous appelons ces situations non pas des situations nouvelles mais des situations inédites (du point de vue de l'acteur). On observe alors des stratégies de recherche d'informations auprès d'autres personnes (conseils) ou dans des ressources documentaires. L'aller-retour entre les informations, connaissances ou savoirs recueillis et la tentative d'utilisation de ceux-ci pour agir conduit l'individu à construire, pas à pas, un process d'action « intellectualisé » ou « mentalisé » au sens où il fait l'objet d'un accompagnement réflexif (celui-ci peut expliquer plus facilement les étapes par lesquelles il est passé et peut ainsi plus aisément communiquer, expliciter la façon de faire à autrui).

La voie de professionnalisation appelée « logique de la réflexion sur l'action » correspond aux moments où les individus analysent de façon rétrospective leur action soit pour l'évaluer soit pour mieux la comprendre ou encore pour la transmettre. Dans ces situations, on constate qu'ils mettent en mots un certain nombre de principes guidant leur

action et construisent ainsi des « connaissances sur leur action » participant à l'enrichissement de leur « patrimoine » d'expérience. Ils développent, à cette occasion, une « compétence tournée vers l'analyse de leur action ».

La voie de professionnalisation appelée « logique de la réflexion pour l'action » caractérise des moments individuels ou collectifs de définition, par anticipation, de nouvelles façons de faire dans l'intention (fréquemment observée) d'être plus efficace au travail. Il s'agit d'une réflexion anticipatrice de changement quant à l'action. Il est possible de prendre ici l'exemple des salariés réunis en cercle de qualité, qui ont à définir ensemble les contours de nouvelles pratiques améliorant la qualité du travail.

La voie de professionnalisation nommée « logique de traduction culturelle par rapport à l'action » correspond aux situations dans lesquelles un tiers (tuteur ou consultant) accompagne des salariés, par exemple, dans la réalisation d'une activité qui leur est nouvelle. Ce tiers assure une fonction de transmission de savoirs ou de connaissances mais aussi une fonction de mise à distance de l'action, de modification des façons de voir et de penser l'action et la situation (notion de « traduction[3] culturelle»).

Enfin, la voie de professionnalisation appelée « logique de l'intégration assimilation » caractérise des situations dans lesquelles les individus utilisent des ressources documentaires ou visuelles pour acquérir des savoirs ou des connaissances (les situations peuvent être variées : lire des revues de jardinage, observer quelqu'un réaliser une action en vue, plus tard, de l'imiter ou de s'en inspirer) ou les situations de formation dites « déductives » (dans lesquelles la posture dominante du formé est celle de l' « acquisition » de contenus nouveaux, sous la forme de savoirs ou de connaissances).

Le tableau suivant schématise les 6 voies de professionnalisation présentées.

[3] Notion de « traduction » en référence aux travaux de la Sociologie de la Traduction (Latour et Callon).

Tableau 1 : voies de professionnalisation

Voies de la profession-nalisation	**Logique de l'action** 1	**Logique de la réflexion et de l'action** 2	**Logique de la réflexion sur l'action** 3	**Logique de la réflexion pour l'action** 4	**Logique de la traduction culturelle par rapport à l'action** 5	**Logique de l'intégration assimilation** 6
Nature du processus de développement professionnel mis en œuvre par l'individu	Situation connue présentant un caractère de nouveauté qui conduit à une adaptation dans l'action des process d'action habituellement mis en œuvre.	Situation inédite mettant en échec les façons de faire habituelles et conduisant à une itération entre la recherche d'informations et leur utilisation pour agir.	Situation de formalisation (orale ou écrite) de ses propres pratiques par une réflexion rétrospective sur l'action.	Situation de formalisation de pratiques nouvelles par une réflexion anticipatrice de changement sur l'action.	Situation de transmission de connaissances, de co-construction de pratiques nouvelles et de modification des façons habituelles de voir la situation par l'intervention d'un tiers.	Situation d'apprentissage de savoirs théoriques ou d'action nouvelles.
Exemples de situations de profession-nalisation	Au travail, en formation ou dans la vie courante : ajuster son process d'action au cours de sa mise en œuvre (sans avoir à y réfléchir).	Au travail, en formation ou dans la vie courante : réaliser une tâche inédite seul ou à plusieurs.	Au travail ou dans la vie courante : participer à un groupe d'analyse de pratiques, prendre un temps de réflexion sur son action.	Au travail ou dans la vie courante : participer à un cercle de qualité, réfléchir à un nouveau process d'action.	Au travail ou dans la vie courante : intervention d'un tiers pour nous aider à traiter une situation.	Au travail ou dans la vie courante : lire un ouvrage donnant des indications utiles pour agir (plus tard).

Ces voies permettent également de « lire » des formes dominantes de formation, de travail et de recherche qui ont structuré et/ou structurent encore fortement les pratiques.

3.3. Voies de professionnalisation et « cultures » de formation, de travail et de recherche

Le mot « culture » signifie ici un ensemble de « prêts à penser et à agir » (des façons admises et peu discutées à une époque donnée de penser le travail, la formation et la recherche) établis dans une communauté donnée en fonction de et par son histoire, qui structurent fortement et implicitement les pratiques.

En ce qui concerne les **cultures de travail**, on peut distinguer historiquement l'apparition de l'artisanat, puis du taylorisme (les deux relevant, en dominante, selon nous, de la « logique de l'action »). Il s'agit d'organisations « à effets formateurs » dans lesquelles les individus

apprennent, en travaillant, des « tours de mains » mais sans que l'organisation n'ait prévu ni organisé ni ne reconnaisse, d'ailleurs, réellement ces apprentissages (ils sont d'ailleurs niés dans les organisations tayloriennes). Puis, plus récemment, apparaissent (ce qu'il est convenu d'appeler) les nouvelles formes d'organisation du travail relevant davantage des voies 2 (logique de la réflexion et de l'action) à 5 (logique de la traduction culturelle par rapport à l'action). Il s'agit d'organisations qui se déclarent qualifiantes (organisations qui prévoient des moyens permettant aux individus d'apprendre en travaillant et qui disent reconnaître les acquis des salariés) ou apprenantes (ces organisations disent mettre en place des moyens permettant aux collectifs de formaliser des procédures qui sont efficaces, de manière à constituer leur système d'expertise collective).

En ce qui concerne les **cultures de formation**, toujours dans une perspective historique, nous pouvons distinguer, en premier lieu, l'apparition de la « formation sur le tas » (qui relève de la « logique de l'action »), de la « formation magistrale » (relevant de la logique de l' « assimilation intégration »), de la « formation alternée » (logique de la « réflexion action ») et du « tutorat/accompagnement » (logique de la « traduction culturelle »), enfin, de l' « analyse de pratiques » (logiques de la « réflexion sur et pour l'action »).

En ce qui concerne les **cultures de recherche**, on peut noter que le paradigme dominant a longtemps été celui de la « recherche classique » (reposant sur l'idée d'une rupture épistémologique nécessaire entre la réalité observée et le chercheur). Ensuite, est apparu le paradigme de la « recherche-action » (ici, le chercheur est aussi acteur). La recherche inter, pluri ou trans-disciplinaire est une préoccupation beaucoup plus récente. Enfin, nous devons citer l'ensemble des recherches consacrées à l'épistémologie et à l'analyse (méta) des paradigmes de recherche mis en œuvre.

Tableau 2 : Cultures de travail, de formation, de recherche et voies de la professionnalisation

Voies de la professionnalisation	Logique de l'action	Logique de l'intégration assimilation	Logique de la réflexion et de l'action	Logique de la traduction culturelle par rapport à l'action	Logiques de la réflexion sur et pour l'action
Cultures de formation (et figures sociales[4] d'acteurs)	**Culture de l'apprentissage sur le tas** « se former par le faire » *Figure du collègue*	**Culture de l'enseignement** (Formation magistrale) « se former par l'acquisition de savoirs » *Figure de l'enseignant*	**Culture de la formation** (Formation alternée) « se former par l'accès à des savoirs et leur mise en œuvre » *Figure du formateur*	**Culture de l'accompagnement** (Tutorat/ coaching) « se former en situation grâce à un tiers » *Figure du tuteur*	**Culture de l'analyse de pratiques** « se former par l'analyse de son action » *Figure de l'animateur*
Cultures de travail	Organisation prescriptive évitant l'imprévu (taylorisme), prescrivant spécialisation et routine *Organisation du travail « à effet formateur»*		Organisation faiblement prescriptive délégant au sujet la gestion de l'imprévu (situations nouvelles) *Organisation du travail qualifiante*	Organisation favorisant le coaching (salariés et tiers consultant) *organisation du travail qualifiante*	Organisation instituant des moments de formalisation des pratiques (cercles de qualité) *organisation du travail qualifiante, apprenante*
Cultures de recherche		Paradigme de la recherche classique	Paradigme de la recherche-action	Paradigme de la recherche inter, pluri ou trans-disciplinaire	Etude de l'épistémologie et des paradigmes de recherche

Les voies de professionnalisation proposées permettent également de penser la professionnalisation des individus, des activités et des organisations.

3.4. Professionnalisation des individus, des activités et des organisations

Nous allons préciser et analyser ici les logiques conjointes ou séparées de professionnalisation des individus, des activités et des organisations.

En ce qui concerne la **professionnalisation des individus**, les formes « habituelles » relèvent de la « logique de l'action » (formation sur le tas), de la « réflexion et de l'action » (formation par alternance, résolution de problèmes inédits en situation de travail), de la « traduction » (tutorat, accompagnement) et de « l'assimilation » (formation de type magistrale). Elles correspondent aux situations fréquemment rencontrées par les

[4] « Figure sociale » d'acteur signifie le rôle ou la fonction dominante représentée par le tiers présent dans le dispositif proposé.

professionnels dans l'exercice de leur travail ou par les sujets en formation. Plus récemment, on voit apparaître une intention consistant à développer chez les individus des compétences d'analyse de l'action fortement sollicitées dans des contextes de flexibilité. Elles donnent alors lieu à la proposition de formes « nouvelles » de professionnalisation ayant pour point commun une analyse de pratiques relevant d'une logique combinée de « réflexion sur et pour l'action » (voies 3 et 4).

Concernant **la professionnalisation des activités**, on constate que les démarches mises en oeuvre consistent souvent à formaliser (construction de référentiels) des façons de faire et ainsi à les transformer en savoirs d'action ou savoirs professionnels à la faveur de logiques de « réflexion sur l'action ou pour l'action » (groupes d'analyse de pratiques, par exemple). Ainsi, dans un certain nombre de cas, les individus partageant les mêmes activités peuvent décider de se réunir et d'engager un travail de mise en mots de leurs compétences jugées légitimes et/ ou concurrentielles (selon un critère dominant de légitimité). Le groupe de pairs formalise alors des savoirs professionnels (« sur l'action », au sens de rétrospectifs) qui vont faire l'objet d'un tri, d'une validation collective en vue de créer le système d'expertise de la nouvelle profession. Cette activité s'accompagne d'une rhétorique externe (pour le marché, les concurrents et les instances légales) sur l'originalité et la légitimité de la profession.

La **professionnalisation des organisations** relève également d'une logique de formalisation de connaissances et de process d'action de nature collective/ organisationnelle en savoirs qui caractérisent le métier de l'organisation, souvent par les mêmes logiques que celles qui concernent la professionnalisation d'activités. Ainsi, une organisation peut souhaiter inciter ses salariés à mettre en mots leurs compétences jugées efficaces et/ou concurrentielles (critère dominant de l'efficacité) de manière à les transformer en des savoirs organisationnels qui vont faire l'objet d'un tri, d'une validation collective et d'une formalisation dans l'organisation (devenant ainsi un référentiel de bonnes pratiques destiné à constituer le travail prescrit à tous et permettant de développer une rhétorique externe à destination du marché et des concurrents).

Tableau 3 : Professionnalisation des individus, des activités et des organisations

	Professionnalisation des activités et des organisations	**Professionnalisation des individus**
Dispositifs de professionnalisation proposés	Dispositifs relevant par exemple de l'analyse des pratiques professionnelles	**-Formes « habituelles » :** formation sur le tas, formation par alternance, formation magistrale, résolution de problèmes inédits en situation de travail, tutorat/ accompagnement **-Formes « nouvelles » :** analyse de pratiques
Voies de professionnalisation mises en œuvre de façon dominante	Logiques de la réflexion sur et/ ou pour l'action (voies 3, 4)	**-Formes « habituelles » :** logiques de l'action, de la réflexion et de l'action, de la traduction, de l'assimilation (voies 1, 2, 5, 6) **-Formes « nouvelles » :** logiques de la réflexion sur et pour l'action (voies 3 et 4)
Process d'action, savoirs, connaissances et capacités concernés	Savoirs sur ou pour l'action formalisés (dimensions « sociales »)	Connaissances et process d'action (dimensions « subjectives »)

En conclusion, la grille d'analyse des voies de la professionnalisation présentée ici insiste sur l'idée d'une transaction entre approche organisationnelle et approche des sujets, elle articule ainsi étroitement l'espace « micro » (l'individu « en prise avec » la situation) et l'espace « macro » (l'organisation, le social au travers du dispositif proposé et de ses enjeux) alors que ces deux espaces sont souvent étudiés de façon séparée. Ce choix traduit notre conviction que la compréhension de la professionnalisation passe par l'étude combinée de l'offre (côté organisation) et de la dynamique de développement professionnel (côté individu). Elle permet ensuite de penser ensemble, et non de façon dissociée, la professionnalisation des individus, des activités et des organisations.

Bibliographie

Bourdoncle, R. (1993). La professionnalisation des enseignants : les limites d'un mythe. *Revue Française de Pédagogie*, 105, 83-114.

Dubet, F. (1994). *Sociologie de l'expérience*. Paris : Seuil.

Dubet, F. (2000). Rôle et expérience. *In* Centre de Recherche sur la Formation (éd.). *L'analyse de la singularité de l'action* (p. 71-83). Paris : PUF.

Dugué, E. (1999). La logique compétence : le retour du passé. *Education Permanente*, 140, 7-18.

Durand, J.P. (2000). Les enjeux de la logique compétence. *Annales des mines*, 62, 16-24.

Leplat, J. (1995). A propos des compétences incorporées. *Education Permanente*, 123, 101-114.

Lichtenberger, Y. (1999). La compétence comme prise de responsabilité. *In* Club CRIN (éd.). *Entreprises et compétences : le sens des évolutions* (p.69-85). Paris : Les cahiers du club CRIN.

Linhart, D. (1999). Des entreprises modernisées, des salariés désarmés. *Education Permanente*, 141, 55-67.

Paradeise, C. (2003). Comprendre les professions : l'apport de la sociologie. *Sciences Humaines*, 139, 26-29.

Stroobants, M. (1993). *Savoir-faire et compétences au travail*. Editions de l'Université de Bruxelles.

Wittorski, R. (2007). *Professionnalisation et développement professionnel*. Paris : L'Harmattan.

Wittorski, R. (2008). La professionnalisation : note de synthèse, *Savoirs*, 17, 11-39.

Résumé :
La professionnalisation est un vocable très utilisé tant dans les milieux du travail que ceux de la formation. Pour mieux comprendre ce que recouvre cette notion, nous proposons de présenter et d'analyser d'une part les enjeux sociaux qui l'entourent (lien avec des évolutions importantes du travail et l'apparition de nouveaux modes de gouvernance), d'autre part les principaux sens repérables au travers des pratiques sociales dont il fait l'objet (fabrication d'une profession, fabrication d'un professionnel, augmentation de l'efficacité du travail), enfin, nous présenterons une définition ainsi qu'une grille d'analyse des voies de la professionnalisation susceptible de penser à la fois les dispositifs proposés; les transformations opérées chez les individus au fil de leur activité; les cultures de travail, de formation, de recherche et les logiques de professionnalisation conjointes ou séparées des individus, des activités et des organisations.

Mots clefs :
Professionnalisation, formation, enjeux, sens.

Summary :
Professionalization is a term widely used in both the worlds of work than training. To understand what is meant by this concept, we propose to present and analyze the one hand the social issues that surround (link with important changes in work and the emergence of new modes of governance), on the other apart from the main identifiable meaning through social practices of which it is the object (making a profession, making a professional, increase work efficiency), and finally, we present a definition and a grid analysis of the ways of professionalization might think both proposed devices; transformations effected in individuals over their work; work cultures, training, research and logical joint professional or separated individuals, activities and organizations.

Key words :
Professionalisation, training, issues, meanings.

FONDEMENTS ÉPISTÉMOLOGIQUES ET MÉTHODOLOGIQUES D'UNE ANALYSE DE LA PROFESSIONNALISATION

Corinne D'HERVE-DURAND
Laboratoire Education, Cultures, Politiques
Université Lumière Lyon 2

1. Introduction

La professionnalisation des enseignants débutants apparait comme un objet d'étude dont l'intérêt s'est accru ces dernières années. Le contexte de réformes dans l'organisation de la formation y a largement contribué. Le modèle IUFM (Institut universitaire de formation des maîtres) qui s'était construit depuis 1991 proposait une formation mixte faite d'aller-retour entre pratique et théorie. Altet en a fourni de nombreuses analyses (2010 - 2011) montrant comment il est venu remplacer le modèle « écoles normales » où la référence était la pratique experte apprise par imitation. Au sein des IUFM l'accent était mis sur la place clé de la pratique sur le terrain et de son analyse par le formé, dans une intégration des différentes dimensions composant la pratique professionnelle au cœur de l'institution de formation. La professionnalisation des enseignants se mesurait à l'aune de leur rapport réflexif au terrain, par la construction des compétences définies dans la prescription et le développement d'une posture réflexive autonomisante.

La volonté d'universitarisation de la formation des enseignants, conduisant à l'intégration des IUFM dans les universités, porte en elle une remise en cause de l'idée d'alternance intégrative, au cœur du projet des IUFM lors de leur création. Ces dernières années ont vu se réaliser une séparation des institutions en charge de la formation des maîtres. D'un côté l'université propose des enseignements scientifiquement reconnus et prépare les étudiants au concours de recrutement ; de l'autre, les services académiques, en tant que représentants du futur employeur, organisent la mise en stage sur le terrain avec un accompagnement par des professionnels expérimentés. L'alternance intégrative des IUFM a laissé place à une

juxtaposition d'enseignements théoriques et d'expériences de terrain. Reste à se demander si la création à venir des E.S.P.E. (Écoles supérieures du professorat et de l'éducation) verra se réaliser la rencontre entre la culture professionnelle et la culture universitaire qu'Altet appelait de ses vœux (2010).

Aujourd'hui, pour se professionnaliser, l'enseignant novice doit assumer l'intégration de ces deux dimensions théorique et pratique sans en partager la charge avec une institution.

La professionnalisation est un terme à multiples acceptions. Convoquée par la sociologie des professions et de plus en plus étudiée en sciences de l'éducation (Roquet, 2012), on peut lui associer trois espaces de signification (Wittorski, 2007) : la constitution d'une profession, l'activité des professionnels développant des compétences afin de s'adapter efficacement aux situations de travail de plus en plus flexibles, la formation d'un individu accompagnant son entrée au cœur d'une profession.

En ce qui nous concerne, nous retenons l'idée de la professionnalisation comme un processus dynamique de développement professionnel d'un individu au travail. Ceci conduit à envisager la professionnalisation comme un des effets de l'activité du sujet. Celle-ci est alors la matrice d'une transformation personnelle.

Nous avons fait le choix d'une entrée par l'analyse du travail afin d'éclairer certaines dimensions du développement professionnel des enseignants et de rendre compte ainsi de cet aspect en différenciant au cœur de cette dynamique ce qui relève du développement des compétences et ce qui relève de transformations identitaires (Wittorski & Briquet-Duhazé, coord., 2008)

Pour étayer une recherche traitant de la professionnalisation des enseignants, il faut lui procurer une double assise épistémologique et méthodologique. Autrement dit, il nous faut expliciter toutes les conditions rendant possible la production d'un discours scientifique sur cet objet ; ce qui nécessite de préciser la nature du réel dont nous souhaitons rendre compte.

Dans un premier temps, nous développerons les implications épistémologiques de notre positionnement. Les implications méthodologiques et la nature des données à construire seront explicitées dans un deuxième temps. Nous préciserons enfin les concepts choisis du champ théorique de l'analyse du travail qui permettent d'analyser la professionnalisation.

A l'issue de ces trois temps, nous illustrerons la mise en œuvre de notre démarche en prenant appui sur des extraits de nos données.

2. Les implications épistémologiques du positionnement en analyse du travail

Nos recherches s'insèrent dans une perspective d'analyse du travail. Il nous faut expliciter ce qui peut être considéré comme un énoncé scientifique selon ce point de vue.

Le champ d'investigation qu'est l'analyse du travail s'est modifié au cours de l'histoire (Bronckart, 2004 :87-95). Avec l'ergonomie, un changement de regard sur l'homme en situation de travail s'est réalisé. Par réaction au taylorisme, c'est sur le point de vue de l'opérateur et sur ce qu'il effectue réellement que se sont penchés les chercheurs. Ainsi, la réalité des faits à étudier s'est déplacée d'une vision matérialiste (supposant un contrôle de l'activité de travail par la technique) à une vision idéaliste (laissant place aux interprétations des acteurs). L'attention s'est portée sur les écarts entre ce qui est fait en situation de travail et le discours de celui qui agit.

Pour les ergonomes, cet écart s'exprime dans la réélaboration par l'acteur de la tâche qui lui est confiée (Leplat, 1997). Celui-ci redéfinit la tâche prescrite et la transforme à nouveau dans l'action en tâche effective. C'est encore ce que Clot définit, en clinique de l'activité, comme le réel de l'activité englobant tout ce qui relève du choix, du renoncement, de l'idéal : « Ce qui ne s'est pas fait, ce qu'on voudrait faire, ce qu'il faudrait faire, ce qu'on aurait pu faire, ce qui est à refaire et même ce qu'on fait sans vouloir le faire est accueilli dans l'analyse de l'activité en éclairant ses conflits » (Clot, Faïta, Fernandez, & Scheller, 2000 :6)

C'est sur cet objet « activité », sur cet écart entre l'action observable et l'interprétation qu'en fait l'acteur, que nous voulons produire un discours à caractère scientifique. On comprend que les faits scientifiques recherchés relèvent d'une ontologie dualiste ou même d'un

dualisme critique s'appuyant sur l'idée que « tant le matérialisme moderne que le subjectivisme postmoderne ne sont satisfaisants, ni l'un ni l'autre n'épuisent la réalité. » (Van der Maren, 2012 :11).

La distinction entre expliquer et comprendre est fondatrice en épistémologie : expliquer consistant à formuler des lois déterminant les phénomènes observés, comprendre relevant de l'élucidation du sens en jeu dans chaque acte et chaque relation. On rejoint une posture épistémologique où il ne s'agit plus de choisir entre expliquer et comprendre, posture selon laquelle nous pouvons réaliser les deux conjointement, soit que l'on considère avec Ricœur qu' « expliquer plus, c'est comprendre mieux » (1986 :22), soit que l'on considère avec Bourdieu que « comprendre et expliquer ne font qu'un » (1993 :910). Toujours est-il qu'il y a dans les faits que nous voulons décrire à la fois à expliquer et à comprendre.

Dès lors que nos recherches concernent un champ de pratique, il nous est indispensable de définir notre positionnement au regard de ces pratiques. Passer d'un champ de pratique à un champ de recherche demande de prendre certaines précautions, de faire un nécessaire « pas de côté » (Barbier & Durand, 2003) pour garantir la validité des résultats.

Cela nécessite dans un premier temps de préciser la forme que cette recherche prendra au regard des savoirs qu'elle a l'intention de produire. Barbier définit trois formes de recherche :

- « la recherche empirique dont l'intention est de produire des savoirs factuels sur l'état du monde,
- la recherche « en intelligibilité » dont l'intention est de produire des savoirs théoriques sur le fonctionnement du monde,
- la recherche « en optimisation » dont l'intention est de produire des savoirs relatifs à une transformation du monde. » (2009 :127)

Notre réflexion ne vise pas à une standardisation des parcours de professionnalisation des enseignants novices. Elle n'ambitionne pas davantage à transformer ni à améliorer les conditions de leur développement professionnel. Notre posture de recherche est une posture d'intelligibilité de l'action (Barbier J.-M. , 2009) qui tend à expliquer et comprendre

pour rendre intelligibles les pratiques étudiées, qui porte sur l'existant et non sur le souhaitable et n'a donc aucune visée prescriptive.

Il convient cependant de pouvoir associer l'identification d'un réseau de causalités et l'indication d'un réseau de significations, ce qui permet de saisir à la fois le point de vue du sujet agissant et l'organisation structurelle de son action, partagée avec d'autres en référence à des règles et des normes.

Parce que, comme l'écrit Berthelot, « il faut, sous peine d'invalidation, se soumettre aux normes de validité partagées par la communauté scientifique » (1996 :198), nous prendrons appui sur le critère de scientificité décrit par Van der Maren (1999 :20-21) : le double cohérentisme. Selon ce critère, les énoncés construits doivent être cohérents entre eux et ne doivent pas être en incohérence avec les données brutes.

3. Implications méthodologiques

Afin de répondre aux exigences de la rigueur scientifique, la méthodologie de la recherche doit faire siens les principes dont parle Van der Maren (1999), notamment ceux de vraisemblance et de pertinence que nous allons évoquer à présent.

La vraisemblance est une garantie de fidélité des données. On vise en cela « la qualité du rapport des données au réel dont elles sont une trace ». (Van der Maren, 1999 :22)

Revenons à nos précédentes réflexions. Notre positionnement en analyse du travail nous conduit à privilégier l'analyse de l'écart entre les traces visibles et l'interprétation qui en est faite par les individus. Dans la mesure où ces faits sont de nature bidimensionnelle, notre méthodologie doit permettre d'allier, ou plutôt de mettre en résonnance deux types de descriptions : une description extrinsèque et une description intrinsèque. Un fait, en analyse du travail est l'articulation d'un engagement dans l'action et d'une interprétation de la situation. Se contenter de l'une ou de l'autre des deux descriptions ne permettrait pas la fidélité des données et ne satisferait pas à l'exigence de vraisemblance.

En effet, imaginons que l'on s'arrête à une observation extérieure des éléments d'une professionnalisation des enseignants novices. Cette observation, même abondamment outillée, ne nous apporterait que des données sur le comportement, la conduite de l'individu observé. Cela serait sûrement riche d'enseignement mais éluderait les significations accordées par l'individu à des actions. On comprend alors que les données ne seraient pas fidèles au réel tel que considéré dans la perspective d'une analyse du travail. Par ailleurs de Montmollin le rappelle ainsi : « Dans le travail, le signe a toujours en effet un double visage : « signal », formel ou informel, déterminé par la tâche prescrite, et « signification », attribuée par l'opérateur-acteur, fort de sa compétence. D'où l'intérêt porté aux sciences du langage car les verbalisations des opérateurs constituent une ressource indispensable pour l'étude des significations » (2011 :197).

Supposons à présent que nous rassemblions uniquement des données sur la base d'entretiens avec les enseignants novices et/ou avec les formateurs. La vraisemblance des données serait à nouveau contestable en cela que nous obtiendrions des éléments subjectifs dont le sujet aurait le monopole. Ceci est un obstacle pour le chercheur : si l'on suit Bourdieu (Bourdieu & Wacquant, 1992), on considérera que le sujet (l'agent) n'a pas une représentation claire de ce qui le fait agir, inséré qu'il est dans un jeu socialement constitué, où le social s'incorpore sous forme d'habitus inscrits dans les corps, les gestes ; ou encore avec Vermersch (2000) on peut prendre en considération que toute action a une dimension préréfléchie dont la mise au jour nécessite le recours à des techniques spécifiques d'entretien ; ou enfin avec Piaget (1974a - 1974b) nous pouvons envisager la dimension incorporée des compétences : la coordination agie permet de réussir mais sans avoir une compréhension des conditions de réussite. Pour ces chercheurs, il est nécessaire de mettre en œuvre une méthodologie visant à éclairer ces dimensions implicites qui soutiennent l'action. De telles données nous renseigneraient sur les représentations qu'ont les sujets de leurs actions, celles dont ils sont conscients et qui bien souvent rejoindraient un discours sur le souhaitable, le prescrit. Sans éléments pour les compléter, nous serions dans l'impossibilité d'en mesurer l'écart avec les actions elles-mêmes.

Ni seulement des observations extérieures, ni seulement des entretiens, il nous faut garantir la vraisemblance de nos données en articulant les deux dimensions explicites et implicites.

L'articulation des données explicites et implicites peut se faire selon différentes modalités : soit on les construit dans la complémentarité (les entretiens éclairent les données d'observation), soit on les construit dans la confrontation (on objecte le discours d'autrui à son action, son discours en situation).

Nous avons retenu la modalité de la confrontation entre les données explicites et implicites, selon laquelle le sujet est invité à verbaliser ce qui relève de la conscience préréflexive en étant remis en situation.

Pour notre recherche, nous avons choisi de placer les sujets face aux traces de leur activité selon deux dispositifs. Pour le premier dispositif, les enseignants novices sont confrontés aux données filmées en classe lors d'un temps d'enseignement collectif. Le second dispositif permet la confrontation du sujet à la transcription d'un entretien conseil avec un maître-formateur (tuteur ou non). Par ces remises en situation, le stagiaire est confronté à des données extérieures de deux sortes : des comportements observables et des mises en discours. Cette méthode fait l'objet d'une description plus détaillée par la suite.

Considérons à présent le deuxième principe de rigueur scientifique exposé par Van der Maren (1999 :22) : la pertinence. Elle est la garantie de validité des données de la recherche. Elle fait référence à « la qualité du rapport des données aux concepts utilisés pour décrire ou analyser le problème ».

Dans le cadre d'une recherche sur un champ de pratique, nous devons distinguer les concepts mobilisateurs et les concepts d'intelligibilité. Les premiers appartiennent au champ sémantique de la pratique professionnelle concernée, ici la pratique de l'enseignement et de la formation. Ils « ont pour fonction dominante immédiate de finaliser, d'orienter les actions éducatives, de leur donner de la valeur ». Dans les champs de pratiques nous concernant, les termes de compétences ou de pédagogie en font partie, comme appartenant à un langage du métier dont la finalité est l'action. Dans le cadre d'une recherche ce sont les seconds, les concepts d'intelligibilité, qu'il nous faudra utiliser pour identifier et interpréter l'activité de l'enseignant stagiaire en situation. Ceux-ci présentent un « caractère univoque », ils se préoccupent de ce qui existe et ne visent pas l'orientation de l'action, ainsi en est-il pour « les termes désignant des activités et leur relation :

comportements, représentations, images, énoncés, discours, et leurs liens» (Barbier J.-M. , 2009).

Si nous voulons garantir la pertinence des données de notre recherche, nous devons aller plus avant dans l'analyse théorique de son objet, à savoir la professionnalisation, pour en dégager des concepts d'intelligibilité permettant de l'étudier. C'est ce que nous nous proposons de faire dans la partie qui vient.

4. Implications théoriques

Nous considérons la professionnalisation comme un processus de développement des compétences du sujet en situation de travail. Il y a dans ce processus une mise en mouvement intérieure du sujet à l'articulation entre son engagement dans l'action et son interprétation de la situation. Cette dynamique est un effet de l'activité qui est ainsi la matrice d'une transformation intérieure du sujet. Puisque changement il y a, il nous faut tout d'abord préciser sur quoi il porte.

4.1. Ce qui se développe

Ce qui change et se développe, s'agit-il des compétences ? La notion de compétence, mobilisée en son temps par l'ergonomie en tant que « concept unificateur » (de Montmollin, 2011 :193), peut participer à caractériser le travail réel. La compétence tient cependant davantage du concept mobilisateur et semble devoir échapper à l'observation comme l'évoque Barbier : « il est important de reconnaître les compétences comme des constructions mentales ou comme des énoncés, et non pas comme des réalités qui existeraient chez les sujets. On n'accède jamais aux compétences, au mieux on accède à des activités. Les compétences ne peuvent être qu'inférées à partir d'activités par des sujets en situations. » (2009 :59).

En lieu et place du terme de compétence nous préférons utiliser celui de schème, comme concept permettant d'articuler invariance et adaptation (Vergnaud, 1996). Le schème est ce qui permet à un sujet d'agir de façon organisée, mais non rigide car adaptée aux situations rencontrées. Le schème est à la fois une organisation conceptuelle de l'activité et une adaptation à la situation toujours changeante par prélèvement d'indices. En situation

professionnelle, nous retrouvons les traces d'une conceptualisation dans l'action (Vergnaud, 1996) à laquelle on peut accéder en décrivant le modèle opératif du sujet (Pastré, 2011). C'est un concept par lequel on peut décrire la manière individuelle dont le sujet s'est approprié la structure conceptuelle de la situation dans laquelle il agit. Le sujet a construit des concepts organisateurs de son action, il prélève certains indicateurs qui lui permettent de sémantiser la situation, il se réfère à des classes de situations qu'il a élaborées.

C'est sur les éléments du modèle opératif de l'enseignant débutant que portent les transformations dans le processus de professionnalisation.

4.2. Comment cela se développe

A présent que nous savons où rechercher du changement, il nous faut préciser ce qui détermine le changement que l'on attribue à la professionnalisation. Celui-ci est le fait d'un apprentissage. Pour étudier cet aspect, nous nous référons à la théorie constructiviste de l'apprentissage de Piaget (1974a - 1974b). Nous considérons que l'apprentissage se réalise par étapes, au moyen de genèses. Il y a transformation du sujet agissant par enrichissement de ses schèmes d'action au contact avec le réel. Dans un premier temps, le sujet agissant n'est pas capable de se décentrer, il s'agit de ce que Piaget nomme l'égocentrisme cognitif qui « provient d'un manque de différenciation entre son propre point de vue et les autres possibles » (cité par Xypas, 2011 :33). C'est par une séquence passant par la perturbation intellectuelle, le conflit cognitif et la prise de conscience que le sujet arrivera à intégrer les éléments nouveaux apportés par la situation, au moyen d'une rééquilibration de ses schèmes (Xypas, 2011). On peut alors considérer qu'il y a apprentissage.

Les signes d'une transformation qui serait de l'ordre de l'apprentissage, du développement professionnel sont à rechercher dans l'expression d'un sentiment de lacune, signe de l'insuffisance d'un schème au contact avec le réel, ainsi que dans les traces d'équilibration. On peut ainsi repérer le passage de l'équilibration passive, où les éléments perturbateurs sont réprimés, à l'équilibration active, où ils sont dans la conscience tout en restant contradictoires, puis à l'équilibration majorante, où un équilibre parfaitement stable est construit (disparait alors le sentiment de lacune ou d'échec).

4.3. Le rôle du tiers dans le développement

Même si le développement reste le fait du sujet lui-même, il n'en reste pas moins lié à la nécessité d'un tiers qui joue un rôle dans la prise de conscience de son point de vue par le sujet, dans l'apport d'un élément perturbateur conduisant à la remise en question et au conflit cognitif.

Nous soutenons l'idée qu'au cours de l'année de stage font office de tiers pour les enseignants débutants, les enseignants maîtres-formateurs, en tant qu'expérimentés, les autres enseignants stagiaires, en tant que pairs, et également le stagiaire débutant lui-même qui construit son propre regard sur son activité afin d'être observateur de lui-même. La professionnalisation est portée par ces différents regards qui lui fournissent un triple étayage. Nous nous appuyons sur l'idée qu'« autrui peut devenir l'instrument psychologique d'une observation de soi par soi dont le dialogue intérieur est le moyen essentiel » (Clot, 2005 :48) et que le signe d'une transformation de l'ordre de la professionnalisation est l'intériorisation de cette observation au sens où l'on devient soi-même cet autrui déclencheur d'un dialogue intérieur.

La construction de nos données doit nous permettre d'accéder à la fois aux éléments du modèle opératif du novice, aux éléments liés au développement de ses schèmes ainsi qu'aux éléments liés à la fonction de tiers incarnée par l'enseignant expérimenté (P.E.M.F.), le pair (P.E.S.) et le novice lui-même.

5. Construction des données

Selon notre assise épistémologique les faits auxquels nous souhaitons accéder doivent pouvoir faire l'objet à la fois d'une description extrinsèque et d'une description intrinsèque. Nous devons ainsi construire des données sur des observables en situation augmentés d'un discours du sujet sur ces observables. Ces données doivent éclairer le rôle du tiers dans le développement professionnel.

Nous avons mobilisé deux outils dans la construction des données : le premier est l'autoconfrontation (simple et multi), échange entre chercheur et sujet sur l'activité filmée, le second est l'entretien conseil enregistré qui est une situation de dialogue entre

expérimenté et novice au sujet de l'activité.

5.1. L'autoconfrontation :

Nous nous inspirons partiellement de la clinique de l'activité et de la procédure d'autoconfrontation (Faïta & Vieira, 2003 - Clot, 2005) qui s'appuie sur le recueil de traces d'activité suivi d'une mise en discours de cette activité sur la base des données filmées.
L'enseignant novice est filmé en cours d'activité (étape 1), puis confronté au film (étape 2 : autoconfrontation simple). Les trois enseignants novices concernés sont ensuite confrontés ensemble à des extraits filmés dans chacune de leurs classes, autour de situations que nous avons considérées comme similaires du point de vue de la structure (étape 3).

Ce que nous empruntons à la méthodologie de la clinique de l'activité ce sont deux des quatre phases du processus évoquées par Faïta et Vieira (2003 :62) à savoir : le film procurant des images de l'activité comme « première source de significations concrètes », l'autoconfrontation simple procurant la production d'un discours en interaction avec le chercheur, en référence à l'activité observée, « deuxième source de significations concrètes ». Ces deux phases nous apportent des données à la fois extrinsèques et intrinsèques. A l'issue de l'étape 1, nous disposons de données descriptives des actions du novice, qui peuvent faire l'objet d'une première analyse. L'étape 2 de l'autoconfrontation simple met en interaction le chercheur et le novice. L'objectif du chercheur est alors d'accompagner le novice dans l'expression des dimensions intrinsèques de son action. Cette démarche est facilitée par un accès partagé aux actions visibles sur le film. D'une part, cela permet au novice de renouer avec le vécu évoqué et d'ancrer son discours. D'autre part cela soutient le chercheur dans sa démarche de compréhension dans la mesure où il peut s'appuyer sur les images filmées pour accompagner le discours d'explicitation du novice. Ce discours devient source de données à analyser.

Cependant, à la différence de la méthode utilisée en clinique de l'activité, nous ne visons pas de transformation de l'activité des sujets au moyen de notre démarche mais une identification des éléments signifiants d'un développement professionnel et du rôle du tiers dans le développement. Ainsi, l'autoconfrontation simple peut être considérée comme un artefact méthodologique permettant d'accéder à ce qui fait que dans l'action le sujet peut être un tiers par rapport à lui-même : le sujet qui parle est un tiers en référence au sujet qui

agit. Pour sa part, l'autoconfrontation multi (étape 3) met en lumière le rôle de tiers incarné par les pairs, elle ne s'apparente pas à la 3e phase du processus d'autoconfrontation croisée (Faïta & Vieira, 2003), à savoir celle du dialogue entre deux acteurs et le chercheur en référence à l'activité initiale filmée, qui vise le développement des sujets engagés dans l'activité discursive.

5.2. L'entretien-conseil

Il s'agit d'un temps d'échange dialogué entre le novice et le formateur expérimenté à la suite d'une demi-journée de tenue de classe par le novice. Il y a une mise en discours de la pratique où les deux interlocuteurs construisent un récit commun qui vise à faire évoluer le modèle opératif du novice par sa mise en dialogue avec le modèle opératif de l'expérimenté. Nous pouvons considérer cette situation de construction par le novice à partir de son expérience et grâce à la médiation d'un formateur comme une situation professionnalisante (Maubant, Roger, Caselles-Desjardins, Mercier, & Gravel, 2010).

L'enregistrement de l'entretien-conseil fournit les traces extrinsèques qui sont ensuite complétées par les données verbales recueillies auprès du novice à la lecture de la transcription de cet entretien-conseil.

L'ensemble de ces données permet de repérer s'il y a une mise en mouvement effective du sujet, un signe de perturbation, un changement de regard sur ses actions. Ainsi, un sentiment de lacune, qui est le signe de l'expérimentation d'insuffisance de ses schèmes d'action au contact avec le réel, peut naître de l'activité même du novice en présence du formateur. Mais il peut également être le fait de la mise en discours de son activité à destination du formateur. Il peut encore survenir à la confrontation avec la mise en récit de l'activité observée par le formateur, aboutissant à la construction d'un récit commun. Enfin, il peut provenir de la confrontation au modèle opératif du formateur.

Nous pouvons également identifier dans ces données les signes d'équilibration des structures cognitives, qu'ils soient de l'ordre du refoulement cognitif, de l'équilibration active ou de l'équilibration majorante.

5.3. Les conditions de verbalisation

Accéder aux dimensions intrinsèques de l'activité ne se fait pas sans précautions dans la conduite des entretiens. Il faut à la fois une implication particulière du chercheur et une attention particulière portée au questionnement qui accompagne les verbalisations de l'enquêté.

Pour reprendre les paroles de Bourdieu, il s'agit « d'instaurer une écoute active et méthodique », associant « la disponibilité totale à l'égard de la personne interrogée, la soumission à la singularité de son histoire particulière » (1993 :906). Il en vient que l'on doit se montrer capable de « se mettre à sa place en pensée » (1993 :910). Les interventions de l'enquêteur viennent alors accueillir les verbalisations, sans craindre de « manifester de l'intérêt » ou « d'affirmer l'identité des points de vue », de sorte que l' « on s'engage dans la conversation, engageant ainsi son interlocuteur à s'y engager » (1993 :917). La posture particulière que nous évoquons relève d'un mouvement d'implication du chercheur, d'empathie, de respect pour les pensées propres de l'enquêté, de création d'un espace pouvant accueillir des données implicites, potentiellement intimes au sujet de son activité.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, l'activité observée a une part implicite également due au caractère incorporé de multiples éléments la composant. C'est en quelque sorte ce qui fait l'épaisseur de toute action. Le concept de dimension préréfléchie de l'action permet de décrire en grande partie cette épaisseur. Vermersch le définit comme « un mode de la conscience, à la fois ante prédicatif […], qui est simple conscience du monde au sein de l'action, et non encore réfléchi, [..] » (2000, p. 210). Pour le sujet, la dimension préréfléchie de son action n'est en aucun cas un obstacle à la réussite de celle-ci. S'il est inutile, voire impossible, pour le sujet d'agir en permanence en mettant en œuvre la conscience réfléchie c'est cependant bien l'enjeu de la situation d'entretien de recherche, Un soin particulier doit être apporté aux relances du chercheur pour favoriser celles qui en permettent l'expression.

Afin de permettre la verbalisation par le sujet de la dimension préréfléchie de son action, nous avons mis en pratique lors des entretiens d'autoconfrontation les relances qui peuvent la favoriser (Barbier C. , 2011) : relances en écho (qui reprennent une formulation de l'enquêté), relances vides de contenu (du type « et là… »)/relances d'état (du type : « là, tu

es en train de… » ou « là, le formateur te dit… tu réponds…), évitement d'un pourquoi (remplacé par des expressions du type : « qu'est-ce qui fait que… ») qui permettent d'éviter un discours de justification de la part de l'interviewé.

L'extrait qui suit montre à la fois comment le chercheur s'appuie sur le document filmé pour ancrer l'interviewé dans la situation concrète et comment le questionnement permet d'explorer une part de l'épaisseur de l'action observée. Son explicitation par le sujet passe par une prise de conscience qui rend présent à la conscience ce préréfléchi de l'action

Extrait d'un entretien d'autoconfrontation avec Céline (P.E.S.)

Chercheur : - Là tu as changé de position

Cé. : - Oui, je m'assois au moment où je considère qu'ils sont installés et qu'on peut démarrer.

Ch. : - A quoi tu vois qu'ils sont installés ?

Cé. : - Parce que tout le monde est assis et il y a un niveau sonore que j'estime correct pour pouvoir démarrer, qu'il y a à peu près le silence.

Ch. : - Comment tu t'y prends pour démarrer avec eux ?

Cé. : - Je pense que je m'assois et que je dis « alors ». […] Je ne sais plus parce que j'ai un peu changé dans le courant de l'année. […] J'ai vraiment l'impression que c'est le fait de m'asseoir qui fait la coupure entre le moment de l'installation et le moment où on travaille. D'ailleurs là, je le vois mais je ne m'en rends pas forcément compte en le faisant. C'est un peu automatique j'ai l'impression.

En renvoyant le stagiaire interviewé aux traces enregistrées de ses actions, il est possible avec cette méthode de le conduire à exprimer les dilemmes d'activité auxquels il se trouve confronté en cours d'action, qui le conduisent à modifier ses schèmes. Voici la présentation d'un extrait d'entretien d'autoconfrontation simple avec Céline où celle-ci exprime les éléments qui contribuent aux choix qu'elle fait dans le cours d'action entre l'acceptation d'une remarque d'élève pertinente au regard du travail collectif et la nécessité de maintenir le respect des règles de prises de parole. La confrontation à la vidéo amène Céline à la fois à verbaliser les éléments de choix et à exprimer l'évolution de son activité au cours de l'année, sous l'effet d'un apprentissage. Il y a une trace de l'appropriation des éléments importants

de la situation, une généralisation de la situation (« les fois où… ») et l'élaboration d'une stratégie pour gérer ce temps.

Extrait d'un entretien d'autoconfrontation avec Céline (P.E.S.)

Chercheur : - Il y a un enfant qui dit "il est mal fait le 5". Là tu dis "chut" et tu expliques après, tu rappelles la règle

Céline : - Oui, il fait une remarque qui est pertinente mais moi je veux que ce soit après avoir levé le doigt. Je lui ai dit "oui vas-y". Au début, j'avais tendance, quand il y en avait un qui faisait une remarque pertinente mais sans avoir levé le doigt, je rebondissais dessus quand même. Et puis après avoir été harcelée par Paul [formateur tuteur] sur le fait qu'il ne fallait vraiment pas que je lâche le morceau sur le fait qu'ils devaient lever le doigt… du coup, je me suis obligée à n'accepter aucune intervention sans que je les aie interrogés, même si c'est au détriment des apprentissages... enfin pas vraiment parce que je pense qu'après je dois revenir dessus... Là je le fais parce que c'est Paul qui m'a demandé

Ch - Que la priorité soit le respect de la règle ?

Cé - Voilà. Sans cette exigence de la part de Paul j'aurais peut-être plus laissé faire comme ça mais je me dis qu'au final j'aurais moins obtenu, enfin j'aurais eu un cadre peut-être plus difficile à faire respecter. Je pense que j'y ai quand même gagné même si par moment c'est frustrant d'en entendre un qui dit quelque chose d'intéressant et de lui dire "non non"

Ch – Ici, tu t'adresses à Kevin parce qu'il s'est trompé il a mis des croix partout, tu t'adresses à lui mais pas seulement à lui

Cé – Oui, je les sollicite pour corriger l'erreur ensemble. Hocine donne la réponse que j'attends sans lever le doigt et là je lui dis "non lève le doigt" mais je l'interroge juste après. Du coup je ne perds pas sa remarque. Mais ça a été une habitude difficile à mettre en place. Au tout début quand on pose des questions et que des fois personne ne répond, on est un peu démuni, on a tendance à vouloir vite attraper les remarques pertinentes.

Sans cette méthode qui allie l'observable et l'interprétation de l'action, on aurait uniquement la trace du refus par l'enseignante d'une remarque pertinente et non pas le dilemme qui se présente à elle et le choix qu'elle effectue. L'image filmée associée au discours permet de créer l'évocation de la double instanciation de l'action dans le contexte

et dans le sujet. Grâce à cette méthode, les implicites qui sous-tendent l'action sont mis au jour. Ces données nous renseignent sur la double dimension qui constitue le fait selon notre perspective, à savoir l'observable de l'action et son interprétation, l'extrinsèque et l'intrinsèque.

La posture du chercheur consiste dans ce dispositif à accompagner le sujet dans l'expression des dimensions subjectives en prenant appui sur l'activité filmée, à laquelle il est renvoyé régulièrement. Le sujet se trouve en position d'analyse de son activité, d'expression des éléments internes qui organisent son action en situation. Nous obtenons par ce moyen des éléments sur la façon dont l'activité en situation fait naître des occasions de genèses, signes de professionnalisation, et sur qu'il advient de ces occasions.

L'outil « entretien-conseil », dont la transcription sert de support d'entretien entre chercheur et sujet, requiert une posture différente pour l'un et l'autre. L'activité à laquelle le sujet se trouve confronté n'est plus directement l'activité en situation professionnelle mais la mise en discours de cette activité première. Plus exactement, il se trouve face au dialogue avec le formateur au cours duquel est construit conjointement le récit de l'activité que l'un a vécue et l'autre observée. De la rencontre de ces regards naissent des occasions de genèses et de développement.

Extrait d'un entretien avec Céline (P.E.S.) à propos de l'entretien-conseil Céline/Paul (P.E.M.F.)

Céline : - Du coup, il y a des choses que j'avais oubliées depuis.

Chercheur : - Qu'est-ce que tu avais oublié par exemple ?

Cé - L'histoire des chaises. Ça aussi c'est un truc, quand Paul n'est pas là j'ai du mal à y penser ; ça fait partie des évidences qui ne sont pas encore évidentes pour moi. Il y avait un truc…oui l'histoire avec les moyens [les élèves de Moyenne Section] qui à chaque fois se lèvent et vont vers les jouets alors que c'est depuis le début de l'année que je leur dis qu'ils n'ont pas le droit, ils ont juste le droit de prendre des livres. Je ne l'avais pas dit à Paul mais dans la classe de mon collègue c'est plus cool qu'avec moi donc peut-être aussi ils ont de moins bonnes habitudes que les miens. Du coup je me décharge un peu sur mon collègue, je me dis que c'est peut-être un peu de sa faute et ce n'est pas très… je devrais peut-être pas raisonner comme ça.

Ch - En même temps Paul te propose une façon d'intervenir, j'ai l'impression que ça te faisait sourire quand tu lisais ça
Cé – Oui, parce que… non non c'est vrai que je devrais faire comme ça mais j'ai l'impression qu'ils ne comprennent pas, ils sont vraiment… mais du coup la fois d'après, bon il n'était pas là, j'avais vraiment essayé de tout leur dire, j'avais passé au moins 10 minutes sur les chaises à dire « vous allez vous installer comme ça, vous faites ça, après quand c'est fini vous rangez comme ci comme ça vous n'avez pas le droit d'aller là là et là » et ça avait quand même mieux marché. Des fois il me dit des trucs et je suis d'accord mais je me dis « lui il arrive à mettre en place mais moi je n'arrive pas »

Cet extrait montre l'impact du regard du formateur sur l'analyse par le novice de la situation professionnelle vécue : face aux difficultés rencontrées avec les élèves de moyenne section provenant de la classe d'un collègue, le développement professionnel est marqué ici par le passage d'une explication par des causes externes (les habitudes des élèves dans la classe du collègue) à la constatation de l'efficacité d'une intervention différente auprès de ces élèves. On peut y voir le signe d'une équilibration positive et un début d'amélioration de ses schèmes d'action par Céline.

Dans cette démarche de remise en situation d'entretien-conseil, le chercheur conduit le sujet à exprimer les éléments implicites liés à la situation de communication avec le formateur. Pour cela, il le sollicite en lui renvoyant le contenu des propos échangés, ce qui permet d'en dégager les éléments favorisant le développement. Avec cet outil, les données observables sont constituées de données verbales, à savoir les échanges entre P.E.S. et P.E.M.F. au cours de l'entretien-conseil. Elles sont complétées par l'interprétation de l'entretien-conseil par le P.E.S. Ces données éclairent le rôle de tiers incarné par l'enseignant expérimenté dans l'apprentissage et le développement professionnel du stagiaire.

6. Conclusion

Dans notre recherche sur la professionnalisation des enseignants débutants, nous avons pris appui sur l'idée qu'il s'agit de trouver les indices d'une transformation, d'un processus dynamique de développement d'un individu. Ce développement est un des effets de

l'activité du sujet en situation professionnelle (lors de la conduite de classe) et en situation d'analyse de sa propre activité (lors de l'entretien conseil). Ainsi, notre conception donne toute son importance à la dimension d'apprentissage, par genèses, où le sujet se place dans une zone de contact entre le réel sur lequel il agit et le conceptuel qui sous-tend son action. Ce développement passe par la médiation de tiers qui portent un regard sur l'activité du sujet, notamment le formateur, enseignant expérimenté, mais également le sujet lui-même qui se constitue comme tiers.

L'analyse du travail comme cadre de référence fournit à cette recherche les fondements épistémologiques et méthodologiques qui permettent de mettre au jour les dimensions implicites inhérentes à cette transformation personnelle qu'est la professionnalisation.

Bibliographie

Altet, M. (2010, Janvier). Deux décennies de formation des enseignants dans les IUFM : un processus de formation professionnalisante en héritage. *Recherches en Education*(n°8), pp. 12-23.

Altet, M. (2011). La construction de la professionnalité des enseignants débutants : la place des maîtres-formateurs dans le cadre d'un héritage des IUFM remis en question. Dans J.-Y. Robin, & I. Vinatier (dir.), *Conseiller et accompagner, un défi pour la formation des enseignants* (pp. 19-37). Paris: L'Harmattan.

Barbier, C. (2011). Autoconfrontation et analyse des activités humaines. Dans G. Le Meur, & M. Hatano (coord.), *Approches pour l'analyse des activités* (pp. 77-115). Paris: L'Harmattan.

Barbier, J.-M. (2009, octobre). Voies pour la recherche en formation. *Education et didactique [en ligne], 3*(3), pp. 119-130.

Barbier, J.-M., & Durand, M. (2003). L'activité : un objet intégrateur pour les sciences sociales ? Recherche et Formation (n°42), pp. 99-117.

Berthelot, J.-M. (1996). *Les vertus de l'incertitude.* Paris: P.U.F.

Bourdieu, P. (1993). Comprendre. Dans P. Bourdieu (dir.), *La misère du monde* (pp. 903-939). Paris: Editions du Seuil.

Bourdieu, P., & Wacquant, L. J. (1992). Habitus, illusio et rationalité. Dans P. Bourdieu, & L. J. Wacquant, *Réponses - pour une anthropologie réflexive* (pp. 91-115). Paris: Seuil.

Bronckart, J.-P. (2004). Pourquoi et comment analyser l'agir verbal et non verbal en situation de travail ? Dans Bronckart, *Agir et discours en situation de travail* (pp. 11-145). Université de Genève: Cahiers de la section des sciences de l'éducation.

Clot, Y. (2005). L'autoconfrontation croisée en analyse du travail : l'apport de la théorie bakhtinienne du dialogue. Dans L. Filliettaz, & B. (. J.-P., *L'analyse des actions et des discours en situation de travail : concepts, méthodes et applications* (pp. 37-55). Louvain: Peeters.

Clot, Y., Faïta, D., Fernandez, G., & Scheller, L. (2000, mai). Entretiens en autoconfrontation croisée : une méthode en clinique de l'activité. *PISTES, Vol 2*(N°1). Récupéré sur

http://www.pistes.uqam.ca/v2n1/articles/v2n1a3.htm

de Montmollin, M. (2011). Savoir travailler. Le point de vue de l'ergonome. Dans Barbier (dir.), *Savoirs théoriques et savoirs d'action* (éd. 3e, pp. 189-199). Paris: P.U.F.

Faïta, D., & Vieira, M. (2003). Réflexions méthodologiques sur l'autoconfrontation croisée. *Sklolê* (hors-série 1), pp. 57-68.

Leplat, J. (1997). *Regard sur l'activité en situation de travail - contribution à la psychologie ergonomique.* Paris: Presses Universitaires de France.

Maubant, P., Roger, L., Caselles-Desjardins, B., Mercier, B., & Gravel, N. (2010). Questions et enjeux dans l'étude compréhensive des processus de professionnalisation dans les métiers de l'intervention humaine. *Les Dossiers des Sciences de l'Education*(n°24), pp. 109-132.

Pastré, P. (2011). *La didactique professionnelle, Approche anthropologique du développement chez les adultes.* Paris: P.U.F.

Piaget, J. (1974a). *La prise de conscience.* Paris: P.U.F.

Piaget, J. (1974b). *Réussir et comprendre.* Paris: P.U.F.

Ricoeur, P. (1986). De l'interprétation. Dans *Du texte à l'action : Essais d'herméneutique, II* (pp. 11-35).

Roquet, P. (2012). La mise en objet de la professionnalisation : une réflexion articulée autour de trois niveaux d'activités formatives et professionnelles. Dans D. Demazière, P. Roquet, & R. Wittorski (coord.), *La professionnalisation mise en objet* (pp. 17-29). Paris: L'Harmattan.

Van der Maren, J.-M. (1999). *La recherche appliquée en pédagogie, des modèles pour l'enseignement.* Bruxelles: De Boeck.

Van der Maren, J.-M. (2012). Historique des perspectives de recherche : de la vérité aux énoncés hypothétiques. *actes du colloque de l'Association pour la Recherche Qualitative* (n°12), pp. 9-28.

Vergnaud, G. (1996). Au fond de l'action, la conceptualisation. Dans J.-M. Barbier (dir.), *Savoirs théoriques et savoirs d'action* (éd. 3e-2011, pp. 275-292). Paris: PUF.

Vermersch, P. (2000). *L'entretien d'explicitation* (éd. 6ème). Paris: ESF Editions.

Wittorski, R. (2007). *Professionnalisation et développement professionnel.* Paris: L'Harmattan.

Wittorski, R., & Briquet-Duhazé (coord.), S. (2008). *Comment les enseignants apprennent-ils leur métier ?* Paris: L'Harmattan.

Xypas, C. (2011). Se libérer du maître dans le constructivisme piagétien. Dans C. Xypas, M. Fabre, & R. Hétier (dir.), *Le tiers éducatif, une nouvelle relation pédagogique* (pp. 31-41). Bruxelles: De Boeck.

Résumé :
Ce texte présente les réflexions épistémologiques et méthodologiques d'une recherche consacrée à la professionnalisation des enseignants débutants du premier degré au cours de leur année de stage. Celles-ci s'appuient sur l'analyse du travail comme cadre de référence. Dans cette perspective, c'est l'activité du sujet en situation professionnelle qui sert de matrice à sa professionnalisation. Les faits considérés relèvent à la fois de l'action et de son interprétation par le sujet. La professionnalisation se rend visible par la transformation de l'action, de son interprétation par le sujet ou encore du lien entre action et interprétation. La méthodologie vise alors à rendre explicites les éléments qui organisent l'activité du sujet en situation, les dilemmes auxquels il fait face, les choix qu'il réalise. Nous soutenons par ailleurs l'idée que la professionnalisation est étayée par les regards portés sur l'activité du novice, celui du formateur expérimenté, celui des pairs débutants mais également celui du novice qui apprend à être regardant de lui-même. La méthode s'appuie d'une part sur une confrontation simple et multi (avec les pairs) aux situations professionnelles filmées dans les classes des novices, et d'autre part sur l'entretien-conseil entre expérimenté et novice qui vise la professionnalisation de ce dernier.

Mots-clés :
Professionnalisation – enseignants novices – analyse du travail – méthodologie de recherche – activité en situation professionnelle.

Summary :
This article introduces epistemological and methodological considerations for a research concerning professionnalization of primary new teachers during their probation year. Work analysis provides the foundations for our research. In that way, the subject's activity in professionnal situations is the place where professionnalization appears. Considered facts proceed at the same time from visible action and its subjective meaning for the actor. Professionnalization is the fact of transformation of visible actions, of subjective meanings for action and also of links between actions and meanings. The method aims at making explicite elements that organize activity in situation, dilemmas subject faces, choices he makes. We also defend the idea that professionnalization is supported by the way novice teacher's activity is watched by an experienced teacher (teachers'trainer), by other novice teachers and also by the subject who learns to consider his own activity during action. Our method leans on self and multi-confrontations and advice-conversations between experimented and novice teachers that aims professionnalization.

Key words :
Professionnalization – novice teachers – work analysis – methodology of research – activity in a professionnal situation.

QUAND L'ENTREPRISE MÈNE LA PROFESSIONNALISATION : ÉTUDE DES CONSEILLERS FINANCIERS DE LA POSTE FRANÇAISE

Nadège VEZINAT
Maître de conférence à l'Université de Reims Champagne-Ardenne
Laboratoire REGARDS

Dans le contexte de profondes réformes de l'administration française (Bezès, 2009), La Poste s'est émancipée progressivement du contrôle de l'État sur ses orientations stratégiques. Même si elle est encore rattachée à un ministère de tutelle (le ministère de l'industrie), elle n'est plus un ministère depuis 1991 et, de ce fait, dispose de davantage d'autonomie sur les décisions qui la concernent. Tout au long de ce processus d'émancipation, l'élargissement des marges de manœuvre et l'affirmation des volontés postales se sont heurtées à celles d'autres acteurs : des instances étatiques telles que les ministères des PTT et de l'Économie et des Finances, le Gouvernement ou le Trésor, des usagers, des syndicats, les associations de maires et d'élus locaux, les banques et l'Association Française des Banques, des cabinets de consulting, les instances européennes… La multitude des acteurs traduit de fait la pluralité des enjeux auxquels La Poste est confrontée. Parmi ces enjeux, a figuré le développement de l'activité bancaire.

En analysant, dans un travail de thèse récemment publié, (Vezinat, 2012a) la genèse d'un groupe professionnel ayant permis à la logique commerciale d'entrer dans un univers de service public dont elle modifie les valeurs, il s'agissait de comprendre comment un métier de commercial, celui de conseiller financier, a été mis en place dans le cadre d'une ancienne administration d'État. Étudier les conseillers financiers de la Banque Postale permet donc de caractériser le processus ayant accompagné la marchandisation d'un service public. En revenant sur ce terrain de thèse, cet article propose d'envisager que le résultat d'une professionnalisation – au sens des différentes étapes du processus historique ayant permis de constituer les groupes professionnels étudiés – peut dans certains cas ne pas être d'aboutir à une profession. En d'autres termes, ce processus peut produire d'autres effets, différents

selon les terrains investigués. Si les chercheurs admettent sans difficulté aujourd'hui (Abbott, 2003 ; Evetts, 2003c ; Demazière, Gadéa, 2009 ; Demazière, 2012) qu'il existe une pluralité des processus qui tendent à constituer une activité en profession (qu'il coexiste plusieurs types de professionnalisation), cet article inverse la perspective et s'interroge sur la possibilité qu'une professionnalisation n'aboutisse pas à la constitution d'un groupe en profession mais qu'il produise d'autres effets, tout aussi intéressants à étudier. Ainsi toutes les activités professionnelles ne sont pas nécessairement appelées à devenir des professions au sens strict du terme mais cela n'empêche pourtant pas leur étude bien au contraire.

Cette ouverture dans la manière de penser la notion permet d'éviter plusieurs écueils : d'une part, le centrage sur la question des critères qui caractérisent la profession établie et d'autre part, le processus homogène et homogénéisant qui tend à un type de « professionnalisation » comme le « bon » modèle, comme souhaitable alors que d'autres processus pourraient aussi être explicités par cette notion. Le « bon » modèle est-il seulement, comme l'énonce Merton (1953) qui s'est intéressé aux médecins, celui de la professionnalisation comme processus qui procède à la transformation de connaissances empiriques, acquises par l'expérience, en savoirs scientifiques ? La professionnalisation qu'il étudie consiste ainsi en une mise en perspective historique de la formation médicale dans laquelle l'État joue un rôle plutôt passif, propre à la sociologie fonctionnaliste qui considère les professions elles-mêmes comme « seuls acteurs consistants » (Le Bianic, 2008, p.257). A l'inverse, pour le courant néo-marxiste (Johnson, 1972), les professions « participent pleinement de cet essor du contrôle de l'État sur les populations au moyen de savoirs institutionnalisés » (Le Bianic, 2008, p.267).

Les professionnalisations pourraient donc aussi bien être instituées avec, contre ou par l'Etat. C'est l'abandon d'une voie unique pour ce processus de professionnalisation et la prise en compte des professionnalisations par le haut en tant que telles que propose cet article à visée théorique. Toutefois, pour proposer un élargissement de la notion de professionnalisation à des processus exogènes aux groupes professionnels, il se fonde sur une étude empirique des conseillers financiers de la Poste. C'est cependant moins l'étude des conseillers financiers qui y est centrale que la manière dont le recours à la notion de professionnalisation en a permis l'étude.

Encadré N°1 : Présentation des sources mobilisées dans l'enquête

Mon matériau a été développé à partir de plusieurs sources : archives, entretiens, questionnaires et observations. Les archives dépouillées sont celles du Ministère des PTT et du Ministère de l'Économie et des Finances, celles de l'entreprise La Poste et celles de syndicats comme la CGT et la CFDT ainsi que des archives privées qui m'ont été prêtées et/ou données par des enquêtés. Des entretiens semi-directifs avec des conseillers financiers en exercice (34) ont été réalisés entre 2006 et 2008. Deux séries d'observations dans 9 bureaux de poste différents – avec des situations géographiques variées, des types de clientèles hétérogènes et des conseillers financiers aux profils divers – ont également eu lieu. Enfin, les données quantitatives émanent de trois sources : une enquête syndicale réalisée en 2005-2006, une enquête de recherche *ad hoc* ayant eu lieu en 2007 et une base de données d'entreprise obtenue en 2008. Je ne mobiliserai cependant ici que les données qui s'avèrent utiles pour mettre à jour les caractéristiques de la professionnalisation par le haut des conseillers financiers.

Dans une perspective qui se revendique de la sociologie des groupes professionnels (Demazière, Gadéa, 2009), le groupe des conseillers financiers, groupe restreint à l'entreprise La Poste, a pu être appréhendé comme un groupe professionnel en soi. Contrairement à des approches plus classiques des professions, nous n'allons pas nous demander dans cet article si le métier de conseiller financier est, ou pas, une profession au sens anglo-saxon du terme (1) mais, au contraire, nous interroger sur ce qui a permis la constitution du groupe des conseillers financiers, les raisons et les conséquences inhérentes à ce processus (2). La question de savoir si le groupe des conseillers financiers est ou non une profession n'aide en effet pas à comprendre comment ce groupe a émergé, dans quels buts et avec quels effets il s'est progressivement (ou a été) constitué. Au travers cet article, c'est le bien-fondé d'une forme particulière de professionnalisation qui est analysé (3), une professionnalisation venue de l'organisation elle-même et qui revêt différentes caractéristiques liées à ce processus effectué « par le haut », « *from above* » pour reprendre l'expression de Julia Evetts. Prenant

cette notion dans toute sa pluralité (Evetts, 2003a) et la considérant comme un concept « en tant que descripteur des changements dans le travail et les organisations productives » (Demazière, 2012, p.75), un élargissement théorique dans l'analyse des dynamiques professionnelles peut être effectué. Ce dernier présente l'intérêt de remettre au cœur de l'analyse des dynamiques qui ne pouvaient pas être étudiées en tant que telles précédemment mais il offre également la possibilité d'étudier des déplacements entre les types de professionnalisations, entre celles qui sont contrôlées par les professionnels eux-mêmes et celles qui résultent des employeurs ou de l'Etat, c'est-à-dire d'une organisation extérieure au groupe professionnel concerné (4).

1. Limites des questionnements autour de l'état de profession

Déplacer l'interrogation classique sur l'état de profession au profit d'un questionnement sur le processus permet de réintégrer des terrains et des objets d'étude qui ne rentrent pas dans le cadre d'une analyse stricte de sociologie des professions (sous-entendues prestigieuses et établies). Ces terrains et objets d'étude rencontrent des difficultés pour se reconnaître dans ce type de sociologie et l'absence de consensus sur les professions – pour lesquelles les critères établis ne font pas l'unanimité – n'aide pas l'analyse. Les limites des questionnements en termes de profession établie ou en cours d'établissement méritent d'être de ce fait évoquées.

La sociologie fonctionnaliste des professions a en effet élaboré un idéal-type professionnel qui limite la liste des « professions ». Une série de traits spécifiques, plus ou moins stabilisés, permet de reconnaître ces professions établies qui « se regroupèrent dans des associations professionnelles, tentèrent d'institutionnaliser l'entrée dans le métier en mettant en place des filières de formation professionnelle, rédigèrent des codes de déontologie et essayèrent d'obtenir une reconnaissance de ces institutions » (Chapoulie, 1973, p.99). Ces critères non établis de manière uniforme sont néanmoins repris régulièrement pour définir les professions. Ils servent à les dissocier des « occupations » qui peuvent cependant posséder certaines de ces caractéristiques et être reconnues comme des « semi-professions » (Etzioni, 1969 ; Toren, 1969) ou « proto-professions » (De Swaan, 1988). Pour William Goode (1957), la profession est définie par un noyau central et les écarts par rapport à celui-ci constituent seulement des ruptures temporaires. Les professions au sens fonctionnaliste se caractérisent

notamment par un altruisme et un souci d'intérêt général affiché pour justifier la reconnaissance et la légitimité conférées par l'État et la société.

Si ces critères permettent au chercheur d'attacher son regard à certains points spécifiques, ils réduisent l'analyse à un état de fait à un moment donné sans tenir compte de l'historicité propre au processus de professionnalisation que connaît un groupe professionnel. Cette approche statique a ainsi été critiquée par l'interactionnisme qui lui reprochait de perdre les nuances liées à la dynamique de professionnalisation (les hésitations dans le processus, ses reculs, ses avancées, les idées abandonnées, les tensions au sein du groupe, etc.) et de reprendre trop facilement – et sans les mettre suffisamment à distance – les rhétoriques professionnelles produites par les professions sur elles-mêmes (Benguigui, 1972, p. 99). Pour éviter ce biais, les interactionnistes ne s'intéressent pas seulement aux professions établies mais aussi aux « petits métiers » pour étudier les processus qui permettent aux groupes professionnels d'obtenir une autorisation d'exercice, une reconnaissance de leur monopole ou une extension de leur domaine de compétence, qui peuvent toujours être remises en cause.

Cette ouverture peut encore être poussée plus avant si l'on se réfère à l'ouvrage collectif dirigé par Didier Demazière et Charles Gadéa (2009) qui y opèrent un infléchissement de l'approche interactionniste. Cette inflexion permet une extension du domaine d'étude. En effet, raisonner à partir des « groupes professionnels » prend particulièrement sens dans le contexte français dans lequel les professionnels sont majoritairement composées de salariés, c'est-à-dire qu'ils sont par conséquent plus ou moins éloignés de la profession libérale à l'origine des théories (fonctionnalistes notamment) des professions.

Passer d'une sociologie des professions plus ou moins établies à une sociologie des groupes professionnels permet d'étudier des groupes encore non reconnus, qu'ils soient émergents ou problématiques, restés jusque-là hors du champ de la sociologie des professions et qui peuvent à présent être analysés en tant que tels. S'intéresser aux professions moins prestigieuses que les médecins, les avocats et les ingénieurs s'inscrit dans la lignée de la sociologie interactionniste qui a déjà étudié des groupes professionnels nouveaux ou à la limite du groupe professionnel : ainsi Sutherland (1937) s'est intéressé au voleur professionnel, Cressey (1932) aux danseuses payées à la danse ou encore Becker (1985) aux

musiciens de danse. Mais cette approche des groupes professionnels ne doit cependant pas être réduite à ce seul glissement sémantique dans la mesure où il s'agit davantage d'un élargissement des théorisations s'intéressant à l'institutionnalisation des marchés du travail et des professions (Demazière, Gadéa, 2009, p.18) que d'une lecture française de l'interactionnisme de la deuxième école de Chicago.

Ces développements sont les conditions de possibilités d'une étude des conseillers financiers de la Poste comme groupe professionnel, c'est-à-dire comme un ensemble de postiers étant regroupé sous le même nom de conseillers financiers de la Poste, qui bénéficie d'une visibilité sociale et se caractérise par une place particulière au sein de la division du travail du bureau de poste. L'adoption de cette approche résout deux problèmes qui, sans le recours à celle-ci, les sortiraient de notre champ d'étude. D'une part, s'agissant d'une activité de travail ancienne mais qui a été récemment reconnue comme un métier au sein de l'organisation postale – la fiche de poste apparaît en 1991 alors que les PTT proposent un service des chèques postaux depuis 1918 – l'approche en tant que groupe professionnel émergent rend donc son étude possible. D'autre part, cette approche autorise à appréhender ce groupe restreint à l'entreprise La Poste comme un groupe professionnel en soi et non à l'étendre nécessairement à tous les conseillers bancaires de France. Au lieu d'étudier la professionnalisation d'un groupe professionnel dans son ensemble ou une partie du groupe délimité par l'enquête, nous pouvons étudier ce processus d'émergence au sein des frontières d'une entreprise, donc dans un espace social délimité, ce qui permet de saisir comment les acteurs réagissent à chaque étape. Ces déplacements théoriques permettent l'étude de cette population mais la dynamique de professionnalisation de ceux-ci ne se réduit pas à ces aspects.

2. Déplacer la focale de l'état de profession aux processus pouvant y conduire

Le cadre théorique proposé renvoie à l'ouverture de la notion de professionnalisation pour analyser des dynamiques professionnelles plurielles. Etudier, sur un temps long, le processus d'émergence d'un groupe professionnel nécessite de se pencher sur la dynamique qui a permis cette émergence, que celle-ci s'achève ou non par la constitution du groupe en profession. Le déplacement de la focale sur le processus, et non plus seulement le résultat, de ce dernier constitue le premier temps de l'ouverture proposée en permettant d'étudier des

échecs, des effets inattendus, des constructions atypiques (2.1). Le second temps revient à considérer comme un avantage conceptuel le fait de pouvoir mobiliser une pluralité de dynamiques professionnelles, dont la professionnalisation par le haut fait partie (2.2).

2.1. L'absence de schéma univoque de professionnalisation comme atout conceptuel ?

Mettre l'accent sur la dynamique permet d'analyser des processus à l'œuvre, même quand ces derniers ne visent pas à déboucher sur une profession établie. L'usage de la notion de professionnalisation pour analyser la mise en place et l'institutionnalisation de l'activité de conseil financier à la Poste permet en ce sens de penser, comme un atout par l'extension du domaine d'étude qu'il rend possible, ce qui apparaît d'abord comme une limite. Si le chercheur considère que le résultat final peut ne pas être la constitution d'un groupe en une profession alors le recours à la notion de professionnalisation, en tant que processus qui produirait d'autres effets, prend tout son sens. La professionnalisation n'a rien d'un processus univoque et linéaire. Elle correspond à des dynamiques plurielles et multidirectionnelles, parfois partielles et réversibles, avec des déplacements de frontières ou des conflits (Demazière, Gadéa, 2009, p.437). Dans le cadre de l'étude des conseillers financiers de La Poste, l'adoption de l'angle de la professionnalisation paraît d'autant plus riche de sens qu'il permet, justement grâce à son équivocité, d'examiner d'autres effets que la constitution en une profession.

La diversité des types de professionnalisation est évoquée depuis longtemps dans les pays anglo-saxon mais elle apparaît surtout comme une absence de schéma univoque de professionnalisation d'une activité (Millerson, 1964). Cette manière de penser cette notion peut donc paraître peu fructueuse. Cependant, malgré ces critiques, les usages du concept de professionnalisation sont restés relativement univoques jusqu'à ce qu'Andrew Abbott (1988), suivi par Eliott Freidson (2001) les renouvelle en montrant qu'il existe une pluralité des processus historiques qui tendent à constituer une activité en profession. La pluralisation du concept de professionnalisation pénètre plus récemment les travaux de certains sociologues français (Demailly, 2003 ; Demazière, Gadéa, 2009 ; Demazière, 2012). La professionnalisation, notion polysémique (Bourdoncle, 2000), peut ainsi porter aussi bien sur une activité professionnelle (Dubar, Tripier, 1998, p.90) que sur une activité amateur (Chevalier, 1998) ou bénévole (Lochard, Simonet, 2009 ; Bory, 2008), sur un groupe

professionnel dans son ensemble ou sur des individus pris isolément. Ce processus peut analyser l'accès à un statut professionnel jusque-là réservé aux hommes, comme les artistes interprètes (Ravet, 2003), ou aux femmes, comme les médiateurs de musée (Peyrin, 2008), ou comprendre comment un groupe, une activité ou un marché du travail se constitue (Chessel, 1998 pour les publicitaires ; Henry, 2006 pour les consultants ; Ollivier, 2012 pour le marché de l'architecture d'intérieur).

A côté de ces professionnalisations classiques qui consistent à voir une activité et/ou un groupe professionnel se constituer et/ou se légitimer par l'acquisition d'un monopole (pour les sociologues fonctionnalistes) d'une « licence » et d'un « mandat » (pour les sociologues interactionnistes) ou par la « lutte pour un territoire donné » (si l'approche est néo-wébérienne), d'autres types peuvent être identifiés. Les processus de professionnalisation peuvent ainsi être entendus comme la mise en place de formations et de collectifs telles que des associations professionnelles (Chandler, 1977), comme la production de marchés du travail fermés (Sarfati-Larson, 1977 ; Paradeise, 1988, p.12), comme l'acquisition d'un statut (Abbott, 1981), comme l'alliance d'un groupe professionnel avec une forme de pouvoir (Berlant, 1975) ou encore comme la mise en place de formes d'auto-organisation dans les professions artistiques (Coulangeon, 1999).

Toutes ces professionnalisations sont cependant celles de groupes professionnels qui se constituent en profession sous une forme active. A l'inverse, le groupe des conseillers financiers de La Poste ne s'est, d'une part, pas constitué de lui-même et, d'autre part, n'a pas débouché sur une profession. Des professionnalisations exogènes au groupe professionnel ont déjà été étudiées – certains parlent d'un dualisme de la notion (Evetts, 2003b ; Demazière, 2012) ou encore d'antagonisme entre ces types différents de professionnalisations « par le bas » et « par le haut » (Fournier, 1999), mais ces dernières constituent encore des phénomènes peu étudiés en tant que tels alors que leur réintégration dans ce champ sociologique pourrait pourtant s'avérer très heuristique, surtout s'il l'on considère qu'elles peuvent échouer, être déviées ou rester inachevées et ne pas parvenir à la profession classiquement instituée.

2.2. Professionnalisations par le haut et rôle de l'Etat

La place relative de l'État dans les différents pays détermine l'importance de ce dernier dans les professionnalisations qui s'opèrent. En tant que législateur, client, commanditaire, instance de légitimation, l'État et ses différentes formes ne sont plus sous-évalués par l'approche néo-wébérienne et néo-institutionnaliste. Ainsi des recherches montrent l'autonomie du groupe professionnel par rapport à l'État (Freidson, 1970), les spécificités nationales des professions de la santé en Europe (Johnson, Larkin, Saks, 1995), les recompositions des instances de régulation des groupes professionnels prises entre niveau étatique et niveau infra ou supra étatique (Evetts, 2002). En France, où le statut de l'emploi joue un rôle plus important qu'ailleurs, les spécificités nationales ont théoriquement pu conduire à certaines professionnalisations « par le haut ». Ces dernières, orchestrées par l'État en tant que régulateur ou employeur, visent la régulation des groupes professionnels « à travers l'activité de certification, la création de 'niches professionnelles' dans le secteur public et parfois, le contrôle disciplinaire sur les professionnels » (Le Bianic, 2009, p.97). Il peut s'agir d'une attribution exogène (Demazière, Gadéa, 2009, p.441) qui traduit une tendance générale à « la montée d'exigences de professionnalisme portées de l'extérieur aux groupes et non pas introduites par les travailleurs concernés » (Boussard, Demazière, Milburn, 2010, p.17). Cette perspective réactive ainsi la distinction établie entre *managerialism* et *professionnalism* par Freidson (2001), le groupe professionnel des conseillers financiers semble ainsi se situer dans la logique du *managerialism*, c'est-à-dire que les dimensions du contrôle du travail sont définies, non par les travailleurs eux-mêmes, mais par les spécialistes de l'organisation (les managers). Dans le cadre d'un déclin de la régulation étatique, des entreprises publiques et sociétés anonymes sont amenées à intervenir dans la régulation de certains secteurs et notamment le secteur postal. Cela conduit à des processus de constitution de groupes professionnels, plus ou moins imposés.

Cet appel à une analyse du rôle de l'État apparaît d'ailleurs dans d'autres pays européens où les professionnels employés dans les secteurs publics sont très liés et contrôlés par les autorités étatiques (Svensson, 2001). La professionnalisation y consiste en une incessante redéfinition des frontières. Concernant les armées anglaises qui constituent un marché relativement fermé du travail, Julia Evetts analyse « l'utilisation d'un discours professionnaliste à des fins de changement du métier lui-même et, plus particulièrement, le

pouvoir de ce discours à générer de l'autodiscipline et un certain contrôle » (Evetts, 2003b, p.759). Alors que Freidson (2001) et Abbott (1988) ont estimé que l'État ne vient que légitimer les professions victorieuses de la concurrence qu'elles se livrent entre elles, d'autres recherches ont montré que l'État est impliqué dans des professionnalisations qui suivent d'autres logiques : par exemple, obtenir une viabilité économique et la reconnaissance institutionnelle de leur groupe professionnel dans le cas des médiateurs (Divay, 2009, p.244) ou voir reconnue leur légitimité dans le cas des gestionnaires (Boussard, 2008, p.179). Partant de ces objectifs divers, nous posons l'hypothèse que la professionnalisation « par le haut » orchestrée par la Poste n'a pas eu pour effet d'ériger ses conseillers financiers en une profession autonome, c'est-à-dire d'autonomiser le groupe professionnel par rapport à l'organisation postale.

Si l'État a joué un rôle dans l'évolution de certaines professions établies comme la médecine (Sarfati-Larson, 1977) ou comme les professions « consultantes » (Freidson, 1970), ne peut-il pas également jouer ce même rôle dans l'évolution de certains métiers afin que ceux-ci ne deviennent pas des professions ? Ces régulations venues d'en haut, d'une instance extérieure au groupe professionnel lui-même, peuvent éventuellement ainsi parfois être orchestrées pour atteindre un objectif autre que la professionnalisation de ce groupe en soi ou produiraient des effets divers que le but du chercheur est d'identifier.

3. La professionnalisation par le haut des conseillers financiers de la Poste française

Les conseillers financiers de la Banque Postale, malgré leur appellation, ne sont pas directement employés par la Banque Postale, ce sont des salariés de la Poste qui réalisent des opérations « au nom et pour le compte de la Banque Postale »[1]. Ce métier de conseiller financier postal a donc un statut particulier puisqu'il a existé et a été institutionnalisé « par » la Poste et « pour » la Poste. Mon travail de thèse a étudié comment la professionnalisation des conseillers financiers de La Poste n'a pas été initiée par le groupe professionnel lui-même (groupe numériquement faible et émergent) mais par l'entreprise afin, non de le transformer en une profession, ni même de l'amener à une quelconque autonomie mais au contraire de

[1] Instruction du 23 août 2006, Règlement intérieur en vigueur dans toutes les entités de La Poste, Le bulletin des Ressources Humaines, BRH 2006, p.662.

s'autonomiser par rapport à l'État et de rendre le groupe professionnel apte à gérer les tensions suscitées par une recomposition des missions.

Avec la création de la Caisse Nationale de Prévoyance en 1959, la Poste voit une nouvelle clientèle affluer dans ses bureaux sans avoir de véritables connaissances en matière financière. Ses « conseillers financiers » remplissent alors une fonction pédagogique auprès des Français : ils les aident dans l'apprentissage de la gestion de leur argent, ce qui est considéré comme une mission de service public par l'Etat. Dans les années 1970, des agents spécifiques sont affectés à cette fonction. Les demandes de la clientèle se faisant plus nombreuses, un des membres du bureau de poste se voit attribuer la charge de s'occuper des personnes intéressées par les produits financiers disponibles aux PTT. Ces agents sont choisis par le receveur, cela ne se fait donc pas toujours avec leur accord et cette absence de consentement peut être assimilée à une sorte d'imposition. A ce moment-là (crise économique et déficit record pour les services financiers de la Poste en 1974[2]), la nécessité d'une réorientation des services financiers est abordée et leur suppression envisagée. Le choix consistait à se prononcer entre trois options : s'effacer, chercher la complémentarité ou jouer la concurrence[3]. Dans ce contexte incertain, l'absence de sélection et le manque de formation pour une position de travail susceptible de disparaître à plus ou moins court terme s'avère plus compréhensible. Quand l'option de l'effacement des services financiers n'a plus été de mise, la professionnalisation des conseillers financiers a pu commencer.

Une première reconnaissance de la part de la Poste a lieu en 1984 quand est créé le conseiller postal et financier (copofi). Le « copofi » est un agent spécialement chargé du placement des produits et de la gestion de la clientèle. Il se scinde en conseiller courrier (coco) et conseiller financier (cofi) après 1991. Le manque de formation est mieux pris en compte et les premières sessions de formation sont organisées. Ces formations, basées sur la transmission de méthodes et techniques de vente constituent une manière d'uniformiser la pratique de cette activité. En la standardisant peu à peu, ce sont des façons de faire différemment qui disparaissent et conduisent en 1991 à attester officiellement de la professionnalisation du métier de conseiller financier. L'activité de conseil financier est devenue également une

[2] Rapports sur la gestion financière et la marche générale des services pendant l'année 1974.
[3] Centre des Archives Contemporaines 19940705 art. 05, Étude préliminaire des orientations ouvertes aux services financiers de La Poste, « Groupe de prospective services financiers » (Préparation de la réunion du 22 janvier 1974), p. 2.

activité à plein temps et un métier reconnu (avec une fiche de poste créée en 1991 et des débouchés en termes de carrière à partir des années 1993-1995). Un groupe professionnel a ainsi progressivement été constitué autour de fonctionnaires d'abord, puis le recrutement de contractuels s'est généralisé à partir de 1995 avec des promus internes, des jeunes diplômés et des recrutés issus d'autres secteurs. Ce groupe, en croissance numérique[4], dispose d'une déontologie, de règles d'activités,… Il lutte contre l'exclusion bancaire (en ouvrant des comptes courants aux allocataires de minimas sociaux, ou des livrets A aux sans papiers qui ne peuvent pas avoir de comptes courants).

Cette mission de respect du « droit au compte » constitue le « mandat » (Hughes, 1996) du groupe professionnel. Ce mandat donné par l'État, qui pose par la législation (loi du 24 janvier 1984) le droit à une existence bancaire, a été obtenu grâce à la mise en avant de l'utilité sociale des conseillers financiers. La Poste se singularise en effet sur le marché bancaire par son activité de banque d'État, de « banque des pauvres » selon certains journaux et enquêtés, c'est-à-dire de facilitateur d'accès à un compte bancaire pour des populations vulnérables – orientations stratégiques qui justifient l'utilité de la financiarisation des PTT. La Poste ne peut pas encore se passer du « mandat » donné par l'État pour ses missions financières. De ce fait, pour développer ses services financiers et créer la fonction de conseiller financier, elle a dû se prêter au « lot commun de tout métier ou groupement professionnel [qui] se doit de montrer l'utilité, sous un angle ou sous un autre, de son activité » (Demazière, Gadéa, 2009, p.447). Grâce à lui, le groupe professionnel a gagné en légitimité, il a donc progressivement accru ses compétences et domaines d'activité : l'extension de son « territoire » est passé notamment par la possibilité depuis avril 2010 de distribuer des crédits à la consommation.

Cependant il est également de plus en plus soumis à un souci de rentabilité. La multiplicité des enjeux que portent la poste financière a ainsi conduit à développer des « missions » plus ou moins antagonistes : quand, d'un coté, pour s'autonomiser de l'État, La Poste maintient les missions de service public qui lui sont confiées, de l'autre, pour reconquérir des parts de marché face aux banques, elle institue des outils de gestion, met en place des indicateurs de productivité, des objectifs et des procédures d'évaluation de ses agents. C'est sur le groupe

[4] En 1991, les conseillers financiers sont 1 500, ils passent au nombre de 3 000 en 1992 et à celui de 5 537 en 1996.

professionnel étudié que se répercutent les tensions organisationnelles, pas vraiment hiérarchisées par l'entreprise. Cet état n'a toutefois pas toujours été et le recours à une notion qui examine un processus et non un état peut être une bonne solution pour lutter contre la naturalisation des phénomènes étudiés et de ce que [Bourdieu] appelle l''amnésie' de la genèse qui est inhérente à toute institutionnalisation réussie, toute institution qui réussit à s'imposer impliquant l'oubli de sa genèse » (Bourdieu, 2012, p.185).

Les étapes historiques à l'origine de l'émergence de ce groupe montrent bien une constitution exogène qui a servi d'argument à l'organisation étudiée pour s'autonomiser de l'Etat, la professionnalisation des agents n'apparaissant qu'être le moyen ou l'effet secondaire du processus engagé. De la même manière que Becker (1985, chapitre 3) avec ses étapes de carrière, la mise à jour d'étapes dans la construction du métier de conseiller financier à la Poste permet de décrypter cette professionnalisation comme un processus dynamique de dotation en capital d'un groupe professionnel pour lequel l'accessibilité bancaire et le droit au compte constitue la justification de l'activité du conseiller financier dans l'organisation et renvoie au credo de la Banque Postale d'être « une banque à part ». Parmi ces étapes, l'ampleur de la tâche qui nécessite une personne spécifique à plein temps, les produits financiers qui prennent de l'importance et gagnent en technicité (du fait de la bancarisation massive des français et de la création de nouveaux produits : Sicav 1967, Plan Epargne Logement en 1969, Fonds Communs de Placement en 1978), conduisent le conseiller financier à devenir une position du bureau de poste dans un premier temps, puis à la reconnaître ensuite comme un métier postal. Cette officialisation a conduit à une transformation du profil des agents : suite à son ouverture aux contractuels après 1991, le métier s'est rajeuni et féminisé, il a été revalorisé dans la catégorie de « cadre » au sein de la Poste et recrute depuis 2001 à Bac+2. Encore partagés entre deux statuts d'emploi (fonctionnaires et contractuels), entre deux positions (le groupe des cadres et celui du salariat d'exécution), entre une identité de postier et de banquier, les conseillers financiers ne parviennent pas à développer une conscience de soi du groupe professionnel puisqu'un certain nombre de facteurs (logique de genre, de diversité, de statut, de génération… - cette liste n'est pas exhaustive) entretient son hétérogénéité. La décentralisation progressive des recrutements, la diversité des trajectoires ainsi que l'augmentation du niveau de formation s'accompagne d'une singularisation des carrières et cette individualisation croissante des parcours professionnels contribue à empêcher la constitution du groupe professionnel en un

collectif capable de modifier les formes actuelles de l'organisation du travail. Leur professionnalisation n'a donc pas produit une profession mais la légitimation d'une activité postale incertaine (l'activité bancaire) et la valorisation du groupe ayant la charge de cette activité. En dehors de ce résultat empirique, l'intérêt théorique du recours à la notion de « professionnalisation par le haut » apparaît être de deux ordres.

4. Enjeux de la « professionnalisation par le haut » des conseillers financiers de la Poste française

Etudier le processus de constitution du groupe des conseillers financiers de la Poste en tant que professionnalisation présente deux intérêts théoriques. D'une part, il permet de saisir le poids des autorités légitimes dans le processus étudié (4.1). Et d'autre part, il revient à mettre en lumière la concomitance des professionnalisations par le bas et par le haut (4.2).

4.1. Saisir le poids des autorités légitimes dans le processus en cours

L'initiative de l'institutionnalisation du conseiller financier revenant à la Poste, ma thèse est de la considérer comme une professionnalisation « par le haut » – c'est-à-dire mise en œuvre par l'employeur, et donc aussi en partie par l'État, puisque les PTT étaient encore une administration d'État jusqu'en 1991 – qui s'opère dans un contexte de croissance de la logique de marché, elle-même liée à l'insertion postale dans la concurrence européenne (des postes entre elles mais aussi des banques postales). L'exemple postal est en ce sens significatif d'un profond mouvement de réforme dans la mesure où sa transformation en société anonyme apparaît comme la manifestation de sa volonté de s'émanciper progressivement du contrôle de l'État. Pour acquérir cette autonomie, La Poste en tant qu'organisation a dû faire la preuve de sa capacité à concilier son entrée dans un univers concurrentiel (une certaine rentabilité) et le maintien des exigences du service public (la préservation de ses missions de service public). Dans cette perspective où le jeu de forces est toujours dynamique, le développement des services financiers, la création d'une Banque Postale et la professionnalisation des agents travaillant pour cette filiale se sont peu à peu imposés. Cet aspect non statique implique ainsi, pour comprendre les recompositions qui ont eu lieu, d'effectuer une analyse historique des relations entre marché, acteurs publics et groupe professionnel, c'est-à-dire, nous concernant, entre monde bancaire, État, gouvernement et différents ministères dont celui des PTT et les postiers qui ont eu la charge

de l'activité de conseil financier. Dans cette perspective, nous avons pu constater que l'État n'est pas homogène, qu'il est soumis à une structure interne (une « écologie ») dépendante de coalitions et de conflits qui se font jour (Vezinat, 2012b) et au sein desquels l'État peut autant peser qu'une profession dans le système de luttes pour un territoire et doit être pris en compte de la même manière dans ces « écologies liées » (Abbott, 2003).

Pour saisir le poids des autorités légitimes dans les professionnalisations, il est de fait nécessaire de partir du postulat qu'il n'y a pas nécessairement une opposition entre Etat et professions. Pour Bourdieu, « cette notion de profession introduisait une erreur fondamentale, à savoir qu'on opposait les professions à l'Etat, alors que l'existence même des professions repose sur l'Etat […] ce n'est pas par hasard si les professions manifestent contre l'Etat » (Bourdieu, 2012, p.481). Les professionnalisations seraient d'ailleurs pour lui toutes plus ou moins en rapport avec l'Etat, existant parfois grâce à lui ou se maintenant face à d'autres par lui dans la mesure où, le plus souvent, « [les professions] ne doivent leur rareté, donc leur monopole, qu'à la protection de l'Etat qui définit le droit d'entrée à ces professions et elles luttent de façon phénoménalement vigilante pour maintenir cette frontière, la frontière de leur monopole » (Bourdieu, 2012, p.189). La professionnalisation des conseillers financiers est en ce sens caractéristique d'un rapport privilégié à l'Etat puisqu'elle a été permise par ce dernier, justifiée auprès de lui et instaurée par l'organisation postale de manière à s'autonomiser progressivement de ses tutelles. Le positionnement actuel et le statut donné à cette activité de travail restent néanmoins des construits sociaux où le rôle de l'Etat n'est pas négligeable. Le rapport de l'organisation postale à l'État permet de comprendre le rôle joué par ce dernier (ainsi que le type d'Etat-providence dans lequel il se situe) dans la mise en place graduelle des services financiers postaux et dans la professionnalisation du groupe des conseillers financiers.

La Poste française n'évolue pas seulement dans un environnement bancaire concurrentiel au niveau national, elle suscite également des réactions, intérêts, préoccupations diverses de la part de la Commission européenne, de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF), de syndicats, d'associations d'usagers, de partis politiques, etc. Dans cette optique, la prise en compte des spécificités liées à l'État-providence « conservateur-corporatiste » de la France (Esping-Andersen, 1990) conduit à s'interroger sur les modalités, facilitées ou non selon les contextes, des processus exogènes relevant de l'Etat ou de l'employeur. Le changement de statut de La

Poste est passé pour être nécessaire parce qu'il permettrait le maintien des missions de service public qui lui sont dévolues. Mais il a également été rendu plus difficile qu'ailleurs en Europe dans ce pays qui fait confiance aux solidarités intermédiaires et dans lequel l'État et les services collectifs occupent une place importante en se substituant aux solidarités familiales et/ou corporatistes défaillantes.

Les différentes logiques de libéralisation ont en effet été soumises à des régulations supra-nationales (directives européennes notamment) qui n'ont pas suscité les mêmes principes d'application au sein des instances nationales. Certaines directives européennes ont ainsi pu être réappropriées au niveau national pour se positionner avant l'ouverture à la concurrence comme un opérateur installé (stratégie de l'Allemagne et des Pays-Bas) ou dans le but d'« être mises au service de stratégies de 'fermeture de marché', afin d'asseoir leur reconnaissance par l'État ou les clients dans le cadre national et d'en retirer des gratifications matérielles ou symboliques » (Le Bianic, 2009, p.106) comme c'est davantage le cas en France. Les contestations des personnels postaux sont plus courantes en France que dans les pays libéraux, l'étape de l'évolution conjointe du statut de l'organisation et du personnel postal n'est pas encore franchie. Elle ne revêt cependant pas les mêmes conséquences sociales selon les pays. En effet, dans les pays comme le Danemark ou les Pays-Bas où la condition de fonctionnaire n'est guère différente de celle du salarié du secteur privé, on peut supposer que la transposition des techniques de gestion des entreprises privées suscite moins de résistances que dans des pays comme la France où la défense du statut protégé de fonctionnaire est davantage considérée comme légitime. Le processus de professionnalisation des conseillers financiers a ainsi permis à la Poste de bénéficier d'un régime dérogatoire par rapport aux banques (le livret A), d'être reconnue par l'État comme un organisme financier pour les personnes vulnérables, comme un bailleur de fonds sûr pour la Caisse des Dépôts et Consignations, pour la Caisse Nationale d'Épargne et le Trésor, de maintenir une présence postale sur l'ensemble du territoire par le biais de partenariats avec des mairies ou des commerçants et d'avoir une influence sur l'ouverture européenne du marché postal en ayant fait reculer plusieurs fois l'échéance. L'intégration européenne la confronte néanmoins à la concurrence et fait ressentir un impérieux besoin d'adaptation. La spécificité française tenant dans les résistances des personnels postaux au contexte de libéralisation, la professionnalisation des conseillers financiers a en partie eu pour effet de préparer le changement en transformant le personnel postal de l'intérieur. En commençant par les

conseillers financiers, groupe numériquement faible et émergent, l'organisation a introduit de nouveaux profils de postiers en son sein. Le groupe professionnel a cependant réagi tout au long de ce processus.

4.2. Concomitance des professionnalisations

La professionnalisation par le haut n'est cependant pas exclusive de formes de professionnalisation par le bas. La professionnalisation *from within* (Evetts, 2003a), endogène, à l'initiative des professionnels qui cherchent à imposer ou à étendre leur légitimité et la maîtrise de leur activité de travail peut être concomitant d'une professionnalisation *from above*, exogène, qui émane des contraintes gestionnaires et des cadres légaux de l'activité. Ces deux processus peuvent coexister, se confronter ; ils s'alimentent l'un l'autre dans la mesure où, si la professionnalisation « par le haut » des conseillers financiers de La Poste a été engagée par l'organisation postale, tout au long des étapes qui ont progressivement conduit à l'émergence du métier et du groupe professionnel, ce dernier – de manière collective et individuelle – a participé à ce processus en s'y pliant, mais aussi en s'y opposant, en s'appropriant activement les règles ou en les détournant.

La mise en place de formations pour le conseiller financier montre qu'un savoir est nécessaire pour ce travail. Les conseillers financiers en tant que groupe professionnel commencent à demander, lors de réunions plénières, de rencontres d'amicales de conseillers financiers, des formations autres que « sur le tas ». Mais ils réagissent également aux formations dispensées et ces réactions ont par exemple conduit au rejet de la nouvelle méthode de vente mise en place en 2005. La méthode des « Sept Gagnants » est très contraignante dans son application (phrases que le conseiller financier est obligé d'utiliser dans l'entretien, arguments établis pour tous types de refus, *timing* du rendez-vous minuté, *brief* et *debrief* avec le manager à l'issue des rendez-vous). Sa contestation collective pour le manque d'autonomie laissée au conseiller financier est amorcée dès 2005 par les syndicats, présentant cette méthode comme trop scolaire, voire infantilisante pour la CGT. Mais ils ne sont pas les seuls à émettre des réserves sur ce nouvel outil managérial. Le médecin de prévention professionnel également constate un malaise vis-à-vis de cette méthode « incisive » : « *l'aspect très stéréotypé et directif de la méthode, et surtout le contrôle pointilleux de son acquisition, a souvent été vécu à la fois comme un déni de leur professionnalisme et de*

leur contribution spécifique, et en contradiction avec l'autonomie que l'on exige d'eux, en particulier en ce qui relève du temps de travail. »[5] La mise en place de cette méthode de vente ne s'est donc pas faite sans heurts et après avoir voulu la faire passer en force, un assouplissement dans l'application de la méthode a été observé à partir de 2007-2008, laissant entendre que les réactions des conseillers financiers et des syndicats ont été prises en compte par l'entreprise.

La genèse du groupe professionnel des conseillers financiers, son officialisation, son acquisition de compétences et de tâches réservées ont davantage été à l'initiative de l'organisation postale (que ce soit au temps de l'administration d'État, de l'entreprise publique ou de la société anonyme) que du groupe professionnel, même si celui-ci a bien sûr réagi à ce qui lui arrivait. Il a d'ailleurs régulièrement essayé de mettre en place des instances collectives pour le représenter et défendre ses intérêts. Les processus de professionnalisation « par le haut » peuvent ainsi provoquer des résistances (Evetts, 2003c). La dynamique d'un groupe professionnel dépend en effet des trajectoires biographiques de ses membres, elles-mêmes influencées par les interactions existant entre eux et avec l'environnement dans lequel ils évoluent. Par la place qu'ont occupé les différents acteurs – les directions postales, les syndicats, les associations professionnelles et les paroles de conseillers financiers qui ont pu remonter grâce aux différents moyens (journées d'études, rencontres amicales, …) – il apparaît que les individus qui ont eu la charge de cette activité ont agi et réagi aux étapes de construction de ce groupe professionnel. Les demandes de formation, de reconstruction du collectif quand les profils sont devenus trop hétérogènes et les carrières différentes et individualisées, le rejet de certaines méthodes de management sont la preuve des résistances des agents et montrent bien la négociation et le rôle des conseillers financiers dans leur professionnalisation.

[5] DRH LP, Médecine de prévention professionnelle, Rapport annuel d'activité, Département de l'enquête de terrain, Année 2005, p.32.

5. Conclusion

Après s'être penché sur les professionnalisations classiques, « par le bas », où des groupes professionnels s'autorégulent et fixent eux-mêmes les conditions de leur activité, il peut être intéressant de s'intéresser à celles qui ne dépendent pas de l'initiative du groupe professionnel mais d'une instance extérieure (en général l'employeur, l'État ou une volonté politique) : les professionnalisations « par le haut » ou « *from above* » (Evetts, Wilson, 2005). Ainsi ne pas réifier la notion de professionnalisation en la réduisant à son débouché (une profession instituée) permet de saisir l'ampleur de la métamorphose postale. Le processus étudié a en effet consisté à transformer progressivement les missions financières postales, à distendre le lien entre l'organisation postale et l'État et à rendre le groupe des conseillers financiers apte à gérer les tensions suscitées par l'émergence de considérations traditionnellement issues du privé (commerce, rentabilité, rationalisation, objectifs…) qui repositionnent l'héritage éthique et culturel public longtemps dominant. L'étude de la professionnalisation des conseillers financiers aide à comprendre comment les métamorphoses de la Poste se sont déroulées et comment ce groupe professionnel a pu émerger, comme d'autres groupes, de façon plus ou moins silencieuse (du fait, par exemple, de leur faiblesse numérique ou de leur encastrement dans un ensemble plus vaste comme peut l'être la fonction publique d'Etat). Adopter une approche par le groupe professionnel permet de questionner la manière de travailler ensemble et les moyens qui s'offrent aux agents pour résister collectivement aux processus qui les affectent. Ce maillon analytique permettrait, entre autres, de donner une nouvelle interprétation de la distinction faite entre des dynamiques professionnelles propres au public et au privé, au non-marchand et au marchand, souvent encore présentées de manière très tranchée. Abordées sous l'angle des groupes professionnels, ces dynamiques semblent plus complexes, plus diffuses.

Cette notion permet aussi de comprendre comment les conditions d'émergence du groupe des conseillers financiers ont été réunies, alors même que des logiques d'actions antinomiques persistent. Elle semble donc heuristique pour appréhender la façon dont les différentes logiques d'action (concurrencer les banques ou proposer des services annexes) se sont constituées, quels acteurs les portent au sein de l'organisation, et comment les conseillers financiers les gèrent dans leur travail quotidien. La qualité de professionnel n'est pas définie uniquement par et pour les professionnels eux-mêmes, elle dépend des rapports

de pouvoir qui se mettent en place avec les autres groupes professionnels proches, les autorités légitimes, les instances étatiques, les destinataires de l'activité, etc. Considérer le groupe professionnel comme le résultat de relations de concurrence avec ces autres groupes qui structurent l'environnement professionnel s'inscrit donc dans le prolongement des travaux d'Abbott (1988) et revient à saisir les « jeux pluriels d'influences réciproques et de combinaisons d'alliance et de luttes, d'emprunts et d'échos » (Boussard, Demazière, Milburn, 2010, p.167). Pour la Poste, le brouillage entre service public et exigences liées à son adaptation à la concurrence a fortement perturbé tant l'identité professionnelle des salariés que la nature des attentes que le public était en droit de formuler. L'ensemble de ces acteurs participe ainsi non seulement à la création de tensions mais également à leur résolution. Les clients qui formulent des attentes différentes les uns des autres, le hiérarchique qui prend sur lui la non-application stricte de la règle, le collègue qui effectue une tâche qui ne lui incombe pas pour aider le conseiller financier, peuvent le déterminer à agir en se référant à un ensemble de valeurs plutôt qu'un autre. Cette professionnalisation par le haut demeure en ce sens incertaine et réversible (Demazière, 2009) dans la mesure où elle concerne également les professionnels qui appuient ou entravent ce processus vulnérable aux stratégies hétérogènes et sensible au rapport de forces qui s'établit, pour notre cas d'espèce, entre les individus, les amicales, les syndicats, les directions départementales, le siège de l'entreprise, les banques concurrentes comme les instances politiques nationales et supranationales.

Bibliographie

Abbott A., 1981, "Status and Status Strain in the Professions", *American Journal of Sociology*, Vol.86, N°4, pp.819-835.

Abbott A., 1988, *The system of the professions. An essay of the division of expert labour,* Chicago, University press.

Abbott A., 2003, « Écologies liées. A propos du système des professions », *in* Menger Pierre-Michel (dir.), *Les professions et leurs sociologies, Modèles théoriques, catégorisations, évolutions*, Paris, Éditions de la MSH, pp. 29-50.

Becker H. S., 1985, *Outsiders. Études de sociologie de la déviance*, Paris, Métaillé.

Benguigui G., 1972, « La définition des professions », *Épistémologie sociologique*, n°13, pp. 99-113.

Berlant J., 1975, *Profession and Monopoly*, Berkeley and Los Angeles, University of California Press.

Bezès P., 2009, *Réinventer l'État. Les réformes de l'administration française (1962-2008)*, Paris, PUF.

Bory A., 2008, *De la générosité en entreprise. Mécénat et bénévolat dans les grandes entreprises en France et aux États-Unis*, Thèse de sociologie, Université Paris 1-Panthéon-Sorbonne, Paris.

Bourdoncle R., 2000, « Autour des mots "Professionnalisation, formes et dispositifs" », *Recherche et formation*, N°35.

Boussard V., 2008, *Sociologie de la gestion. Les faiseurs de performance*, Paris, Belin.

Boussard V., Demazière D., Milburn P., 2010, *L'injonction au professionnalisme. Analyses d'une dynamique plurielle*, Rennes, PUR.

Chandler A., 1977, *The Visible Hand*, Cambridge, Harvard University Press.

Chapoulie J.-M., 1973, « Sur l'analyse des groupes professionnels », *Revue française de sociologie*, Vol. XIV, N°1, pp. 86-114.

Chessel M.-E., 1998, *La publicité. Naissance d'une profession, 1900-1940*, Paris, CNRS Éditions.

Chevalier V., 1998, « Pratiques culturelles et carrières d'amateurs : le cas des parcours des cavaliers dans les clubs d'équitation », *Sociétés Contemporaines*, n°29, pp 27-41.

Coulangeon P., 1999, « Les musiciens de jazz : les chemins de la professionnalisation », *Genèses,* Vol.36, n°1, pp.54-68.

Cressey P. G., 1932, *The Taxi Dance Hall : a Sociological Study in Commerciales Recreation and City Life*, Chicago University Press.

De Swaan A., 1988, *Sous l'aile protectrice de l'État*, Paris, PUF.

Demailly L., 2003, « Une spécificité de l'approche sociologique française des groupes professionnels : une sociologie non clivée », *Knowledge, Work and Society / Savoir, Travail et Société*, Vol.2, N°2, pp.107-128.

Demazière D., 2012, « Le dualisme de la professionnalisation. Les professionnels de métier dans les grandes organisations en mutation », *in* Demazière D., Roquet P., Wittorski R., *La professionnalisation mise en objet*, Paris, L'Harmattan, pp.75-91.

Demazière D., 2009, « Postface : Professionnalisations problématiques et problématiques de la professionnalisation », *Formation Emploi*, N°108, 2009, pp. 83-90.

Demazière D., Gadéa C., 2009, *Sociologie des groupes professionnels, Acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte.

Divay S., 2009, « La médiation sociale : un 'nouveau métier' plus de dix ans après son émergence ? », *in* Demazière D., Gadéa C., *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte, pp. 242-251.

Dubar C., Tripier P., 1998, *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin.

Esping Andersen G., 1990, *Les trois mondes de l'État-providence*, Paris, PUF.

Etzioni A., 1969, *The Semi-Professions and Their Organization: Teachers, Nurses, Social workers*, New York, The Free Press.

Evetts J., 2002, "New direction in State and International professional occupations", *Work, Employment and Society*, Vol.16, N°2, pp.339-351.

Evetts J., 2003a, "The sociology of professional groups: new questions and different explanations", *Knowledges, Work and Society*, n°1, pp.33-55.

Evetts J., 2003b, "Explaining the construction of professionalism in the military: history, concept and theories", *Revue Française de Sociologie*, n°4, pp.759-776.

Evetts J., 2003c, "The sociological analysis of professionalism, occupational change in the modern world", *International Sociology*, vol.18, n°2, p.395-415.

Evetts J., Wilson K., 2005, "Different interpretations of professionalism: the professionalization of foster care in UK", *Knowledge, Work and Society*, Vol 3, n°2, pp.59-80.

Fournier V., 1999, "The Appeal to 'Professionalism' as a Disciplinary Mechanism", *Social Review*, 47 (2), 280-307.

Freidson E. L., 1970, *Profession of medicine. A study of the sociology of applied knowledge*, Chicago, University Press.

Freidson E. L., 2001, *Professionalism, the third logic. On the practice of knowledge*, Chicago, University Press.

Goode W. J., 1957, "Community Within a Community: The Professions", *American Sociological Review*, Vol 22, pp. 194-200.

Henry O., 2006, « L'impossible professionnalisation du métier d'ingénieur-conseil (1880-1954) », *Le Mouvement social*, Vol.1, N°214, pp.37-54.

Hughes E. C., 1952, "The sociological study of work: an editorial foreword", *The American Journal of Sociology*, Vol 57, pp. 423-426

Hughes E. C., 1996, *Le regard sociologique : Essais choisis*, Paris, Éditions de l'EHESS.

Johnson T., 1972, *Professions and Power*, Londres, Macmillan.

Johnson T., Larkin G., Saks M., 1995, *Health professions and the State in Europe*, London, Routledge.

Le Bianic T., 2008, « L'État et les professions dans la sociologie continentale et anglo-américaine : un état des lieux », *in* Le Bianic T., Vion A., *Action publique et légitimités professionnelles,* Droit et Société, n°48, Paris, LGDJ, pp.249-277.

Le Bianic T., 2009, « Les professions face à l'Europe : les psychologues », *in* Demazière D., Gadéa C., *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte, pp. 97-107.

Lochard Y., Simonet M., 2009, « Les experts associatifs, entre savoirs profanes, militants et professionnels », *in* Demazière D., Gadéa C., *Sociologie des groupes professionnels, Acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte, pp.274-284.

Merton R. K., 1953, *Éléments de théorie et de méthode sociologique*, Plon, Paris.

Millerson G., 1964, *The Qualifying Associations. A Study in Professionalization*, London, Routledge & Kegan Paul.

Ollivier C., 2012, « Division du travail et concurrences sur le marché de l'architecture d'intérieur. Propositions pour une analyse des formes des groupes professionnels », *Revue française de sociologie*, Vol.53, N°2, pp. 225-258.

Paradeise C., 1988, « Les professions comme marchés du travail fermés », *Sociologie et sociétés*, vol. 20, n°2, pp.9-22

Peyrin A., 2008, « Démocratiser les musées : une profession intellectuelle au féminin », *Travail, genre et sociétés,* Vol.1, n°19, pp.65-85.

Ravet H., 2003, « Professionnalisation féminine et féminisation d'une profession: les artistes interprètes de musique », *Travail, genre et sociétés*, Vol.1, n°9, pp.173-195.

Sarfati-Larson M., 1977, *The rise of professionalism. A sociological analysis*, Berkeley, University of California Press.

Sutherland E. H., 1937, *Professional thief: by a professional thief*, Chicago, University Press.

Svensson L., 2001, *Studying Professional Performance in Organizational Contexts*, Paper presented at Conference on Professional Performance, Zurich, February 9/10.

Toren N., 1969, "Semi-Professionalism and Social Work : a Theorical Perspective", *in* Etzioni A. (Ed.), *The Semi-Professions and Their Organizations : Teachers, Nurses, Social workers*, The Free Press, New York, pp. 141-195.

Vezinat N., 2012a, *Les métamorphoses de la Poste. Professionnalisation des conseillers financiers (1953-2010)*, Paris, PUF.

Vezinat N., 2012b, « 'La Banque Postale réinvente le crédit' : genèse d'un service controversé (1971-2010) », *Revue Française de Socio-Economie*, n°9, pp. 63-82.

Résumé :
La construction de l'activité bancaire de la Poste française s'est faite par le biais d'un processus de professionnalisation. Celui-ci ne recoupe cependant que très imparfaitement les caractéristiques que la sociologie classique des professions lui attribue. L'idée de professionnalisation par le haut, conduite par l'entreprise, permet d'analyser la constitution de l'activité et du groupe des conseillers financiers en son sein. Cette ouverture conceptuelle prend ainsi en compte l'existence de formes plurielles de professionnalisation qui coexistent, s'influencent, ont des répercussions mutuelles et n'aboutissent pas toutes à la constitution de « professions ». Comme nous le montrerons à partir de la construction du groupe des conseillers financiers de la Banque Postale, l'intérêt de recours à ce concept de professionnalisation par le haut est de comprendre comment certains processus de professionnalisation peuvent produire d'autres effets que d'aboutir à une profession établie.

Mots clés :
Professionnalisation, processus, profession, état, groupe professionnel, conseillers financiers, employeur, Poste.

Summary :
The building ok bank services at the French Post has required a process of professionalization which doesn't overlap with the classical features of sociology of professions. The idea of "professionalization from above" allows the analysis of financial advisers group's constitution. This conceptual opening highlights that several kind of professionalization coexist, influence each other or have mutual repercussions and that the constitution of a "profession" is not its necessary outcome. The interest of this analysis on professional dynamics in their plurality is to understand how a certain number of professionalizations could generate something else than result to an established profession.

Key Words :
Professionalization, process, profession, state, occupational group, financial advisers, employer, postal services.

PROFESSIONNALISATION, MODE D'EMPLOI
PISTES D'ANALYSES DES MODALITÉS DE PROFESSIONNALISATION CONTEMPORAINES

Valérie BOUSSARD
Laboratoire IDHE-CNRS
Université Paris Ouest Nanterre La Défense

> « Marchands d'indienneries et autres fournitures exotiques, les Plassaert sont organisés, efficaces et, comme ils le disent d'eux-mêmes « professionnels » », G. Perec, La vie mode d'emploi, 1978, Paris, Fayard 2010, p. 303.

Plusieurs modalités de professionnalisation ont pu être observées récemment : professionnalisation d'activité comme celle d'architecte d'intérieur, d'aide à domicile, d'assistante maternelle, d'ostéopathe ; professionnalisation de formations ou d'emplois (création de masters professionnels et du contrat de professionnalisation) et même professionnalisation de fonctions (Finance, ressources humaines, communication interne, etc.). Ces phénomènes sont souvent saisis avec la catégorie même de sens commun avec laquelle ils sont formulés par les acteurs et institutions, celle de « professionnalisation ». Or, cette catégorie recèle plusieurs difficultés. D'une part, elle est utilisée pour exprimer des phénomènes différents qui se trouvent ainsi rabattus sous une même dénomination, sans que la catégorie ni ce qu'elle recouvre soit interrogée. Pourtant ces phénomènes sont des intrications singulières de discours, de pratiques et d'outils, donnant lieu à des dispositifs différents, dont les spécificités sont gommées dès lors que le terme de « professionnalisation » les réunit dans la même catégorie. D'autre part, la catégorie de sens commun correspond à une catégorie savante, forgée par les sociologues des professions fonctionnalistes, relativement normative, évoquant le passage d'étapes successives permettant à un groupe de travailleurs d'atteindre le stade ultime de la « profession », reconnue par l'Etat, au nom de savoirs formalisés dans l'intérêt de leurs clients (Wilenski, 1964). Renvoyant à l'idée que l'accès au statut de profession ou de professionnels équivaut à un progrès en termes de savoirs, d'organisation, de déontologie et d'autonomie, cette définition bien que largement critiquée par les sociologues des professions à partir des

années 70 (Johnson, 1972, Larson, 1977, Freidson, 1986 ; Abbott, 1988), est régulièrement implicite dans les usages scientifiques du terme de «professionnalisation ». Cette catégorie savante, elle même reprise par les fonctionnalistes au discours indigène des professionnels, par un effet retour, semble en fait rendre compte de l'acception générale donnée au terme de professionnalisation et par conséquent, de son usage de sens commun.

Mais on le voit bien : sa polysémie, renvoyant à des pratiques différentes, et l'interpénétration des catégories savantes et indigènes, rend l'usage du terme « professionnalisation », hautement problématique (Demazière, 2009; Dubar, Tripier, Boussard, 2010).

Ces difficultés sur les usages du terme « professionnalisation », sont redoublées par la polysémie des termes « profession » ou « professionnel » en français. Dans l'introduction de leur ouvrage paru en 1998, C. Dubar et P. Tripier proposent quatre ensembles de significations associées, au terme « profession » en français, qui engagent quatre points de vue différents sur l'activité de travail. Le premier sens renvoie à l'idée de vocation : « *La profession est une* ***déclaration*** *qui s'énonce publiquement et qui comme la vocation, est liée à des croyances idéologico-religieuses ».* Ce sens est le plus proche de celui de profession, au sens anglo-saxon du terme, dans lequel la vocation amène le professionnel à pouvoir délibérer, en toute autonomie, à propos de ce qu'il convient de faire dans son travail. Le second sens défini la profession par « l'occupation par laquelle on gagne sa vie ». La profession est ici associée à un **emploi**. Le troisième sens rassemble sous le terme de profession des personnes qui peuvent être classées dans le même **groupe** parce qu'ils exercent le « même métier », ce dernier portant un nom spécifique, associé à une identité et un statut. Le dernier sens enfin renvoie à l'idée d'une **fonction** occupée, elle même définie par un ensemble de compétences reconnues au sein d'une organisation.

A ces quatre sens qui sont souvent non exclusifs dans les usages, se rajoutent les différentes acceptions de l'adjectif « professionnel » et surtout les contradictions auxquelles elles aboutissent. Car si professionnel est opposé à « amateur » et « bénévole », il signifie aussi « être expérimenté », « expert dans son art ». Dès lors, on aboutit au paradoxe suivant : un bénévole peut ne pas être amateur, mais professionnel s'il est expert dans son activité. On voit donc qu'il est nécessaire de déplier ces différents ensembles de significations pour saisir ce qui se joue quand un dispositif porte le nom de « professionnalisation » (Demazière, 2009 ;

Demaziere, Roquet et Wittorski, 2012). Quelle est l'action visée ? A quel ensemble de significations fait-elle référence ? A quels autres ensembles s'opposent-elles ? Saisir ces significations et leurs interactions, suppose aussi de regarder le dispositif à différents niveaux d'échelle. Quels sont les acteurs qui en sont porteurs ? A quels acteurs s'adresse-t-il ? Sur quels acteurs porte-t-il ?

Partant de ces questions, cet article cherche à donner des pistes d'analyse pour interroger les modalités de professionnalisation contemporaines[1]. Il part de l'hypothèse que ces phénomènes renvoient à deux catégories distinctes. La première catégorie est politique. La professionnalisation y est vue comme le résultat d'une action politique, qu'elle soit du ressort d'une coalition d'acteurs, d'une action publique menée par l'Etat, ou d'une intrication des deux. Elle s'appuie sur les sens d'**emploi** et de **groupe** associés au mot profession. La seconde catégorie est gestionnaire. La professionnalisation est une action conduite par les dirigeants ou l'encadrement d'une organisation pour mettre au travail des personnes et contrôler leur activité, en général au nom de « la performance » des produits ou du service rendu. Elle s'appuie sur le sens de **fonction**.

Pour chacune des deux catégories, des modalités de professionnalisation typiques sont présentées et les dispositifs sur lesquels elles s'appuient sont analysés au regard des définitions de ce qui fait « profession », qu'elles soient mobilisées ou implicites. Ces dernières sont comparées avec les autres définitions pour mettre au jour les contradictions et suggérer des pistes d'analyse.

[1] Compte tenu des champs sémantiques spécifiques associés au champ lexical du mot profession, à l'intérieur de chaque langue, la réflexion de cet article part du contexte linguistique francophone. Une comparaison avec un contexte linguistique anglophone, germanique ou autre, serait tout à fait intéressant et constituerait une poursuite de ce travail.

1. La professionnalisation comme catégorie politique

La professionnalisation est une catégorie politique dans deux cas bien distincts. Le premier rend compte du processus par lequel un groupe de travailleurs s'organise pour faire reconnaître son activité et fermer les conditions d'accès à celle-ci. Il s'agit d'une action politique, au sens où elle est le résultat de la coalition d'acteurs défendant leurs intérêts. Le second cas renvoie à une autre compréhension du terme « politique ». La professionnalisation est ici un dispositif d'action publique, résultat d'une politique étatique particulière. En l'occurrence, les politiques d'emploi et de lutte contre le chômage. Dans ce second cas, elle ne part plus du groupe professionnel lui-même, mais de l'Etat.

1.1. La professionnalisation, une action intéressée

Le processus par lequel l'ostéopathie, en moins d'une vingtaine d'années en France, est devenue une activité protégée par un titre, délivré par une multitude d'écoles en concurrence, est un bon exemple de professionnalisation comme catégorie politique. Le groupe constitué par ceux ayant le titre d'ostéopathe peut en effet être vu comme un groupe d'intérêt dont les représentants ont œuvré à la reconnaissance par l'Etat et le public, de leur légitimité à prendre en charge un certain type de problèmes de santé. En effet, en rupture avec la perspective fonctionnaliste, la définition de la professionnalisation qui prévaut depuis les années 70 est celle de « la poursuite, le développement et le maintien de la fermeture du groupe professionnel en vue de défendre les propres intérêts des professionnels en termes de salaires, de statut, de pouvoir ainsi que le monopole de la protection de leur juridiction professionnelle » (Evetts, 2013, p. 5). Adopter cette définition permet de ne pas présumer que le processus de professionnalisation est synonyme d'une montée en expertise de ce groupe de travailleurs, comme il le prétend lui-même, à l'aide des différents dispositifs qu'il met en œuvre (formations, titres, certifications, déontologie, etc…). A l'inverse, il s'agit d'étudier les différents dispositifs comme autant de stratégies permettant au groupe de fonder son territoire d'activité, de devenir légitime à l'occuper et de le défendre contre les autres prétendants. Les travaux de Thomas Le Bianic sur les psychologues (2009), de Carine Ollivier sur les architectes d'intérieur (2012) ou de Léonie Hénaut sur les restaurateurs d'œuvre d'Art (2011) déclinent cette perspective et s'attachent à montrer les luttes (et leurs échecs) explicatifs de la situation d'un groupe professionnel.

La notion de « développement professionnel » développée par A. Abbott (1988) pour remplacer celle de « professionnalisation », propose dans cette perspective de se focaliser sur la façon dont les différents groupes professionnels cherchent à contrôler le travail, « ce qui les amène à être en conflits les uns avec les autres et ce qui rend leurs histoires interdépendantes » (p. 20). Il s'agit alors de regarder comment sont établies les frontières entre les différentes activités, comment elles sont négociées et déplacées. Cela implique d'observer les différenciations du travail et les enjeux de ces dernières, tant entre groupes professionnels, qu'à l'intérieur même des groupes à l'intérieur desquels se rejouent en permanence la question des frontières (Abbott, 2001). L'analyse des relations avec l'Etat ou le public, en tant qu'ils sont des auditoires à même de reconnaître les prétentions des différents groupes à occuper un territoire d'activité, et donc à les départager, sont fondamentales dans la démarche (Abbott, 2003, 2005). Dans ce sens, une analyse des groupes professionnels, en tant que groupes d'intérêts (Offerlé, 1998) permet de mettre en lumière toute l'action politique qui participe à la professionnalisation d'un groupe, comme l'a montré C. Frau à propos des buralistes (Frau, 2012).

Pour autant, de telles perspectives débouchent sur une analyse institutionnelle du développement professionnel. Le niveau étudié est celui des porte-parole du groupe, de ses représentants les plus actifs et les plus visibles. Les dispositifs de professionnalisation étudiés sont en effet ceux produits, non par les professionnels eux-mêmes, de façon collégiale, mais par ceux en position de pouvoir dire, faire ou faire faire. Dès lors, le modèle de professionnalisme développé par la profession pour contrôler le travail à un niveau macro, peut ne pas correspondre à la perception des frontières du travail par les professionnels de terrain. C'est ainsi que nombre de personnes ayant le titre de directeurs financiers ne se retrouvent pas dans la définition du métier défendue par l'association professionnelle des directeurs financiers (Chapy, 2013) ou que des médecins du travail, face à l'irruption des demandes de prise en charge des risques psycho-sociaux, expérimentent une nouvelle division du travail médical, éloignée de celle véhiculée par l'Ordre des médecins (Barlet, 2012). L'analyse interactionniste des professions, tant en terme de travail qu'en terme de carrière (Hughes, 1958, 1996 ;Becker, 1963, 1988) permet alors de rendre compte des tensions entre segments professionnels (Strauss, 1992) et en particulier peut servir à montrer les rapports de force entre segments dominants et segments dominés. Les dispositifs de professionnalisation peuvent ainsi être vus comme inscrits dans des rapports de genre, le

modèle professionnel institutionnalisé étant construit sur une définition du métier au masculin, comme dans le cas des consultants en gestion (Boni-Le Goff, 2012). Une analyse inspirée de Pierre Bourdieu, qui regarde l'écologie professionnelle comme un champ, peut aussi rendre compte des hiérarchies symboliques entre cœur de la profession et marges de cette dernière (Ramirez, 2003 ; Henry, 2006, 2012 ; Morel, 2013).

Derrière ces types de dispositifs de professionnalisation, on retrouve le sens de « groupe » associé au terme de profession. Se professionnaliser ici, c'est avant tout devenir « groupe ». Et si le sens de « vocation » lui est attaché, c'est parce que la rhétorique nécessaire pour devenir « groupe » suppose une déclaration sur ce qu'est « être professionnel » (Paradeise, 1985).

Cette déclaration, instrumentalisée au niveau politique de la création du groupe ou de son maintien, est souvent en tension au niveau pratique du travail. Or ces tensions sont cachées par l'utilisation du terme de professionnalisation qui renvoie à l'idée que le professionnalisme est homogène, partagé, collégial, tel que la définition qu'en donne E. Freidson (2001) le laisse penser. Retrouver la catégorie politique derrière cet usage de « professionnalisation », c'est se donner les moyens de retrouver les batailles, les rapports de force ou les tensions et malaises inhérents à un tel processus.

1.2. La professionnalisation pour l'emploi

La professionnalisation dont ont fait l'objet les assistantes maternelles n'est pas du même ordre que celle qui a été l'objet des ostéopathes. Non seulement ici il ne s'agit pas de la reconnaissance d'un titre par l'Etat, mais en plus le processus ne relève pas de la même dynamique. C'est l'Etat qui a initié le mouvement, par l'intermédiaire de la branche famille de la sécurité sociale (Ledoux, 2011). En plus des traditionnels agréments nécessaires pour être assistantes maternelles reconnues, ces dernières doivent maintenant suivre régulièrement des formations. De la même façon, les agents de sécurité privée ont vu leur activité « professionnalisée » depuis qu'une loi de 2003 impose de justifier « d'une aptitude professionnelle préalable » avant d'exercer, cette dernière correspondant à une formation certifiée. De façon générale, le terme de professionnalisation est utilisé en lieu et place de « formation professionnelle ». Dans cette perspective, il s'agit de mettre en adéquation les compétences des travailleurs avec la demande de service et donc les demandes des employeurs, à l'intérieur d'un marché du travail bien spécifique. Les « gisements » d'emplois

mis en évidence dans les secteurs des services, vus comme des solutions possibles au chômage, ne sont ainsi pas étrangers à ce vaste mouvement de professionnalisation impulsé par l'Etat, qui concerne des activités de service considérées comme « nouvelles » (aides à domicile, médiateurs sociaux, etc.). Dans un mouvement parallèle, c'est tout le secteur de la formation qui s'est mis à offrir des cursus « professionnalisants », mouvement largement initié par l'Etat au moyen de ses différentes démarches d'accréditation des formations et institutions. Ce qu'il faut entendre derrière ce terme, c'est celui « d'insertion sur le marché du travail ». Il est proche en cela de l'idée de « formation professionnelle », et on voit bien que c'est le sens « d'emploi » qui est dans les deux cas privilégié dans la définition du terme « profession ». En conséquence, ce qui définit le fait d'être professionnel, c'est-à-dire les savoirs à maîtriser, les règles à suivre, le contenu des formations nécessaires, n'est plus le groupe professionnel lui-même, comme dans le modèle du professionnalisme (Freidson, 2001) mais le marché. C'est ce que Freidson a appelé le modèle du *Consumerism* : le marché des biens et des services définit les compétences des travailleurs, ce qui se traduit ensuite sur le marché du travail.

On voit que si c'est « l'emploi » qui est visé, dans une perspective d'adéquation entre l'offre et la demande, la question du « groupe » ou de la « vocation » est ici très secondaire. C'est ce que montre l'exemple de la création des emplois de médiateurs, dont le professionnalisme a été défini ex nihilo par l'Etat, sans que ce dernier renvoie à des expériences pratiques vécues par les jeunes médiateurs dans leurs relations avec le public, structurantes d'un statut ou d'une identité professionnelle (Demazière, 2004). Les dispositifs de professionnalisation mis en œuvre reposent d'ailleurs sur des outils techniques (formations pratiques courtes, certifications qualités sur le modèle des certifications industrielles, production de statistiques) et non sur le développement de savoirs abstraits (Abbott, 1988) visant un contrôle institutionnel du travail.

Ces dispositifs sont impulsés par l'Etat dans le cadre de politiques publiques diverses qui peuvent elles-mêmes être la composition d'enjeux différents, comme dans le cas de la loi «Sarkozy» de 2003 modifiant la loi fondatrice de la sécurité privée de 1983 ou dans la création des emplois de médiateurs. Ils sont ensuite mis en œuvre par des acteurs divers, opérateurs publics ou privés de service public (associations y compris), branches professionnelles, organisations patronales, etc.

Analyser ces dispositifs de professionnalisation suppose alors de les prendre comme une des nombreuses facettes de l'action publique. Ce qui passe par une analyse de la façon dont la professionnalisation a été constituée en problème public, de sa mise sur agenda, des différents acteurs impliqués dans sa mise en œuvre et de leurs relations, des choix d'instrumentation de cette action publique et de leurs conséquences, des écarts entre l'objectif initial et les réalisations, etc.

Mais dans la mesure où cette professionnalisation émane aussi en partie des employeurs des travailleurs « professionnalisés », il convient de les analyser, dans le cadre d'une subordination salariale, comme des outils de contrôle du travail et des travailleurs. Montrer comment le « marché », à travers les figures du « chômage », de la « crise », du « client », justifie la construction du professionnalisme par l'Etat ou les employeurs (dont l'Etat lui-même) permet d'éclairer que ce dernier ne provient pas « de l'intérieur » (« *from inside* ») du groupe professionnel, mais « du haut » (« *from above* », Mac Lelland repris par J. Evetts, 2006). Par exemple, les deux organisations patronales de la sécurité privée ont adopté une définition extensive de la professionnalisation du secteur, nécessaire selon eux pour le sortir de la crise : « une meilleure définition des missions des agents, un renforcement de l'encadrement, la poursuite de la formation et de la professionnalisation du personnel. (…) une meilleure définition des besoins de la part des donneurs d'ordres, la mise en place d'une garantie financière pour assurer la fiabilité des prestataires et assainir le marché. La définition de critères objectifs permettant l'évaluation de la qualité des prestations et l'élaboration de cahiers des charges plus précis, établis en obligation de résultats et non de moyens »[2]. La formation des agents demandées par l'Etat se trouve alors prise dans une transformation plus globale de l'activité touchant la division, l'organisation, la rationalisation et le contrôle du travail. La réappropriation, par les employeurs, des objectifs de professionnalisation conduit à des formes d'injonction au professionnalisme (Boussard et alii., 2010) éloigné des définitions indigènes, hétérogènes, peu institutionnalisées de ce qui constitue le travail, portées par les agents eux-mêmes dans le cadre de leur activité quotidienne, comme dans le cas des aides à domicile (Streicher, 2011). Loin de permettre aux travailleurs constitués en « professionnels » d'accéder à une quelconque autonomie dans leur travail, ces dispositifs mettent en œuvre des modalités de contrôle du travail. En cela, cette catégorie politique de professionnalisation peut rejoindre la catégorie gestionnaire qui sera

[2] « Le marche de la sécurité privée tente de se professionnaliser », Décision Achats N°116 - 01/07/2008.

présentée dans la seconde partie. Et si le processus aboutit à des négociations de branche, il convient comme dans le cadre de tout accord professionnel d'analyser la construction de ce dernier et les rapports de force entre les partie-prenantes (Bevort, Jobert, 2008.).

Dans le cadre des formations « professionnalisées », l'analyse suppose de voir également, si le déplacement opéré n'est qu'une question de vocabulaire ou si l'introduction des nouveaux dispositifs transforme les savoirs et modifie tant le professionnalisme des formateurs que des formés (Monchatre, 2010).

Finalement, la question centrale derrière ce type de dispositif est ce que l'emploi fait au travail. A travers la professionnalisation, vue comme mise en adéquation des travailleurs avec l'emploi, c'est le contenu du travail et ses conditions qui sont transformés, dans une direction souvent très éloignée de l'idéal de la profession représenté par les sens de « groupe » et de « vocation ». De fait, la notion de professionnalisation ne doit en effet pas cacher l'impossibilité, dans ces cas précis, d'appartenir à un groupe protecteur, source de statut ou d'y trouver une vocation, source d'identité. La question est d'autant plus importante qu'une bonne partie des activités concernées offre un travail précaire, pénible et peu reconnu à des populations aux marges du travail salarié stable (femmes, populations issues de l'immigration, jeunes peu qualifiés). La professionnalisation ne pourrait bien être dans ce cas qu'un cache-misère et un puissant instrument idéologique (Evetts, 2013) des politiques d'emploi.

2. La professionnalisation comme catégorie gestionnaire

Le terme de professionnalisation est également utilisé dans trois autres cas très paradoxaux. Le premier concerne « la professionnalisation de professionnels » et exprime les demandes faites aux médecins (Belorgey, 2010 ; Robelet, 2008), avocats (Favereau et alii., 2009), magistrats (Vigour, 2008 ; Milburn, 2010), diplomates (Boussard, Loriol, 2009) etc. de rendre le service rendu plus transparent et plus efficace. Le second concerne la « professionnalisation des métiers », terme utilisé, entre autres, par un directeur financier à propos de la modernisation attendue des différentes fonctions au sein de sa direction (comptabilité, trésorerie, consolidation, etc., Chapy, 2013). Le dernier concerne « la professionnalisation des bénévoles » (Simonet, 2010) et correspond aux tentatives faites par

diverses associations pour mieux organiser le « travail » des bénévoles.
« Professionnaliser des professionnels, des métiers ou des bénévoles » reste incompréhensible et paradoxal tant qu'on n'a pas déplié les différents sens auxquels il est fait référence dans chacun des cas. Faire ce travail permet de saisir le sens implicite de la « professionnalisation » telle qu'il est entendu dans les trois cas : une catégorie gestionnaire, au sens où les dispositifs de professionnalisation sont vus comme des instruments de maîtrise, performance et rationalité de l'organisation du travail.

La professionnalisation de groupes au statut de profession établie comme les médecins, les magistrats ou autres pose en effet question. Que veut dire professionnaliser ceux qui sont déjà un groupe professionnel, qui ont par cela un emploi –et un statut– et déclarent une vocation? Il ne s'agit pas ici d'améliorer la position du groupe dans ses relations avec les autres professions concurrentes, ni de résoudre des problèmes d'employabilité. Il s'agit plus prosaïquement de soumettre le groupe à un contrôle externe de son travail, en transférant à d'autres organisations, institutions ou acteurs tant la définition du contenu de travail et de ses modalités que la surveillance des résultats. Les différents systèmes dits d'*accountability* inspirés par le New Public Management, lui-même inspiré par les méthodes de gestion du privé (Bezes, 2009 ; Demazière, Bezes, 2011) participent de cette « professionnalisation » : système d'évaluation de la performance, certifications qualité, guides des bonnes pratiques, référentiels de compétence, etc. C'est de cette façon, par exemple, que les pratiques des médecins urgentistes se trouvent questionnées ou transformées dès lors que le temps de passage moyen aux urgences devient l'indicateur de performance retenu par l'administration pour distribuer ensuite les moyens de fonctionnement (Belorgey, 2010).

La professionnalisation des métiers renvoie, elle, à un autre paradoxe. Si on suppose qu'un métier est une activité, délimitée tant par une même dénomination que par un ensemble de savoirs partagés et transmis, faisant des hommes de métier des experts dans leur art (Dubar et Tripier, 1998), alors les professionnaliser est un pléonasme. Ils sont censés, au même titre que les hommes des professions, appartenir à un groupe, avoir un emploi et déclarer une vocation. Derrière métier, il faut entendre ici le quatrième sens attribué au terme « profession », celui de « fonction ». La professionnalisation revient à une rationalisation des fonctions : division et organisation du travail sont revues pour définir les « compétences » attribuées à chaque poste, au sens d'ensemble de tâches et procédures attendues. Dans le

même ordre d'idée, cela revient à encadrer le travail, en définissant rationnellement des moyens et des objectifs et à contrôler l'atteinte des résultats. C'est ce type de professionnalisation qui concerne par exemple les cadres de santé hospitaliers dont la fonction est de plus en plus encadrée par des procédures et des « reportings » (Feroni, Kober-Smith, 2005). Mais on pourrait citer aussi les conservateurs de musée (Join-Lambert et alii., 2008) ou les conseillers bancaires (Vezinat, 2012). Ces cas rejoignent ceux concernant les professions établies en cela que les dispositifs utilisés sont les mêmes et instaurent également un contrôle externe sur ces différentes fonctions.

La professionnalisation des bénévoles est certainement la formule la plus surprenante, car le bénévole est par définition celui qui exerce une activité en dehors d'un emploi. Le professionnaliser reviendrait-il donc à en faire un travailleur comme un autre, hormis le salaire ? C'est en tous cas l'hypothèse défendue par M. Simonet (2010). Les dispositifs de professionnalisation doivent être analysés comme des instruments de mise au travail d'une part, d'organisation et de contrôle de ce travail d'autre part. Formations, guide de bonnes pratiques, standardisation, mesures et indicateurs de performance sont utilisés par les dirigeants associatifs pour obtenir du travail « sérieux », « efficace », « de qualité », en bref digne de celui qu'aurait effectué des professionnels. L'ironie étant que ce mouvement prenant le professionnel comme référence d'un travail de qualité se produit au même moment où les professionnels sont eux attaqués et décrédibilisés (Dingwall, 2008 ; Chaserant, Harnay, 2009), au point qu'il faille comme on l'a vu précédemment les « professionnaliser ».

En conséquence, la définition de la « professionnalisation » commune à ces trois cas paradoxaux est celle de la production d'un travail organisé et efficace. Or cette définition est en fait précisément celle d'un travail rationalisé, soumis à des analyses méthodiques menées par des experts de l'organisation, débouchant sur des procédures standardisées strictes et des contrôles qui s'imposent aux travailleurs. La professionnalisation est donc ici une catégorie gestionnaire et remplace celle de rationalisation, de standardisation ou de contrôle. On y retrouve le modèle du *Managerialism* décrit par Freidson (2001) dans lequel le travail est défini non par les professionnels eux-mêmes, mais par les responsables de la gestion de l'organisation, guidés par une logique rationnelle-légale, au sens de M. Weber. Ce *managerialism* porte ici le nom de professionnalisme car le discours et les valeurs attachés aux professions, notamment autonomie, statut et vocation, sont utilisés à des fins

idéologiques pour obtenir l'engagement des travailleurs (Evetts, 2013). Il correspond alors à un professionnalisme organisationnel et non à un professionnalisme de métier (Evetts, 2006).

L'injonction au professionnalisme que ces dispositifs fabrique (Boussard et alii., 2010) peut être envisagée comme la rencontre entre une dynamique organisationnelle et la dynamique des groupes professionnels, rencontre dépendant de la configuration dans laquelle ces derniers sont pris. Les résultats peuvent donc être variables, tous les groupes professionnels n'ayant pas la même possibilité de résistance à cette injonction, et non linéaires, la définition du professionnalisme n'étant jamais stabilisées. Contenu du travail et frontières des groupes sont en permanence en jeu, aux niveaux d'analyse micro de l'activité comme au niveau macro des institutions, ou au niveau méso des organisations. L'analyse des résistances des travailleurs et des groupes professionnels à la reprise en main par la gestion peut être déclinée en terme d'autonomie dans le travail (capacité à avoir des marges de manœuvre dans le quotidien du travail), d'autonomie professionnelle (capacité à définir ce qui fonde le travail et la manière de la faire) et d'autonomie institutionnelle (capacité à défendre un monopole d'activité).

La dynamique organisationnelle faisant de la professionnalisation une catégorie gestionnaire peut enfin elle-même être interrogée. En effet, il peut être intéressant de penser la « professionnalisation » de ceux qui « professionnalisent ». En d'autres termes, en quoi la professionnalisation-gestion est-elle le produit de la professionnalisation-politique d'un groupe de travailleurs qui en fait son expertise et son territoire ?

3. Conclusion

En explorant les différentes modalités des processus de professionnalisation contemporaine, deux catégories distinctes se dégagent, l'une politique, correspondant à deux cas distincts (professionnalisation-groupe et professionnalisation-emploi), l'autre gestionnaire (professionnalisation-fonction). Le sens qui idéalise le plus le fait professionnel celui de « déclaration/vocation » ne correspond pas aux modalités pratiques des dispositifs de professionnalisation. Pour autant, c'est celui qui est mobilisé dans la partie discursive de ces mêmes dispositifs. La référence implicite de la professionnalisation-vocation sert d'idéologie.

Ce qu'elle promet, la possibilité de déclarer un professionnalisme fondé sur le libre-arbitre et un engagement de l'ordre de la foi, est en fait rarement atteint et toujours hautement problématique. Ce sont ces tensions entre sens idéal et sens pratique qui caractérisent certainement le fait professionnel contemporain.

L'analyse des modalités de professionnalisation relève donc d'une mise au jour de ces tensions. Les catégories présentées peuvent servir de guide, à condition néanmoins de les considérer comme des idéaux-types. De fait, les professionnalisations contemporaines peuvent être des formes hybrides de ces catégories : la professionnalisation-emploi peut prendre des formes de professionnalisation-gestion, comme la professionnalisation-gestion peut s'analyser comme résultat d'une professionnalisation-groupe. D'autres imbrications et hybridations sont certainement envisageables, tant les combinaisons possibles des différents sens du mot « profession », comme celles des niveaux discursifs et techniques des dispositifs de professionnalisation, sont nombreux et variables. Travailler les modes d'emplois de « professionnalisation », en fonction de chaque situation, pourrait ainsi bien être son mode d'emploi sociologique.

Bibliographie

Abbott A., 1988, *The system of the Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago, University Press.

Abbott A., 2001 (1995), *Things of boundaries*, in *Time matters : on theory and method, Chicago*, University of Chicago Press, p. 261-279.

Abbott A., 2003, « Ecologies liées : à propos du système des professions », in Menger P.-M., (dir.), *Les professions et leurs sociologues. Modèles théoriques, catégorisations, évolutions*, Paris, Editions de la MSH, p. 29-50.

Abbott A., 2005, "Linked ecologies: states and universities as Environment for professions", *Sociological Theory*, 23 : 3, p. 245-274.

Barlet, B., 2012, « Faire de la place pour les infirmières en santé au travail : les enjeux d'une recomposition des territoires professionnels », *Sociologie Santé*.

Becker , H., 1963, *Outsiders. Studies of Sociology of deviance*, Free Press, New York.

Becker H., 1988, *Les mondes de l'Art*. Flammarion, Paris.

Belorgey, N., 2010, *L'hôpital sous pression*, Paris, La découverte.

Bevort., A., Jobert, A., 2008, *Sociologie du travail : les relations professionnelles*, Paris, Armand Colin.

Bezes, P., 2009, *Réinventer l'État. Les réformes de l'administration française (1962-2008)*, Paris, PUF, coll. « Le Lien Social ».

Boni-Le Goff, I., 2012, « Ni un homme, ni une femme, mais un consultant. Régimes de genre dans l'espace du conseil en management », *Travail et Emploi*, Décembre 2012, pp. 21-

34.
Boussard, V., Loriol, M., 2009, « Les cadres du ministère des affaires étrangères face à la Lolf », *Revue Française d'Administration Publique*, n°128, janv., pp. 717-726.
Boussard, V., Demazière D., Milburn, P., 2010, *L'injonction au professionnalisme, Analyses d'une dynamique plurielle*, Presses Universitaires de Rennes.
Chapy, S., 2013, *La professionnalisation des directeurs financiers*, Mémoire de Master 2, Université Paris Ouest Nanterre La Défense.
Chaserant C., Harnay S., 2009, « L'économie sans qualité. Critique du diagnostic de la Commission Européenne », avec S. HARNAY, in *Les avocats, entre ordre professionnel et ordre marchand*, O. FAVEREAU (dir), Paris, Editions Lextenso Gazette du Palais.
Dubar C., Tripier P., 1998, *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin, 1ère édition.
Dubar, C., Tripier, P., Boussard, V., 2010, *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin, 3ème édition.
Demazière, D., 2004, « Médiation et médiateurs sociaux. Entre nomination et professionnalisation », Formation Emploi, n°86, pp. 11-23.
Demazière D., 2009, « Professionnalisations problématiques et problématiques de professionnalisation », *Formation Emploi*, p. 83-90.
Demazière, D., Roquet, P., Wittorski, R., 2012, « L'énigme de la professionnalisation, in La professionnalisation mise en objet, Demazière, D., Roquet, P., Wittorski (sous dir.), Paris, L'Harmattan, pp. 5-14.
Demazière, D., Bezes, P., eds, 2011. "New Public Management et professions dans l'Etat : au-delà des oppositions, quelles recompositions ? (Dossier-Débat).", *Sociologie du travail*, 53 (3).
Dingwall, R. (2008), Essays on Professions. Ashgate Classics in Sociology, Bodwin, MPG. Books Ltd.
Evetts, J., (2006), "The Sociology of Professional Groups", *Current Sociology*, January 2006, vol. 54, n° 4, p. 133-143, London, Sage.
Evetts J., 2013, « Professionalism : Value and Ideology », *Current Sociology*, March 2013, Online Version.
Favereau,O., Bessis, F., Bessy, C., Chaserant, C., Harnay, S., Karpik, L., et Lazega, E., 2009, *Les Avocats entre ordre professionnel et ordre marchand*, Paris, Lextenso/Gazette du Palais, pp. 65-82.
Feroni I., Kober-Smith A., (2005), La professionnalisation des cadres infirmiers: l'effet de l'action publique en France et en Grande-Bretagne, *Revue Française de Sociologie*, Septembre, Vol. 46, n° 3.
Frau, C., 2012, *Agir sur un marché contesté : une sociologie du groupe professionnel des débitants de tabac*, Thèse de science politique, Université Paris1.
Freidson, E., 1986, *Professional Powers. A study of Institutionalization of Formal Knowledge*, Chicago, University of Chicago Press.
Freidson, E. (2001), *Professionalism, the Third Logic*, Cambridge, Polity Press.
Hénaut, L., 2011. "Capacités d'observation et dynamique des groupes professionnels : la conservation des œuvres de musées." *Revue française de sociologie*, 1, Vol 52, pp. 71-101.
Henry, O., 2006, « L'impossible professionnalisation du métier d'ingénieur-conseil (1880-1954) », *Le mouvement social*, 214, Janvier-mars 2006, pp. 47-54.
Henry, O., 2012, Les guérisseurs de l'économie –Ingénieurs-conseils en quête de pouvoir ; Socio-génèse du métier de consultant (1900-1944), Paris, CNRS Editions.
Hughes E., 1996, *Le regard sociologique*, Paris, Editions de l'EHESS.
Hughes E., 1958, *Men and their Work*, Glencoe, Ill., Free Press.

Johnson, 1972, *Professions and Power*, Londres, Macmillan.

Join-Lambert O., Lochard Y., Raveyre M., Ughetto P., 2008, "Le musée pour tous: enjeux professionnels d'une politique publique", in Le Bianic, T.& Vion, A. (ed.) *Action Publique et Légitimité Professionnelle,* Paris, LGDG, p. 131-143.

Larson, M. S., 1977, *The rise of professionalism. A sociological Analysis*, Berkeley, University of California Press.

Le Bianic, T., "Les professions face à l'Europe : les psychologues", *in* Demazière, Didier et Gadéa, Charles (éd.), *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte, coll. « Recherches », 2009, p. 97- 107.

Ledoux C., 2011, « La construction des métiers féminisés d'intervetion dans la sphère privée : une comparaison France-Réepublique Fédérale d'Allemagne », in *Formes et structures du salariat : crise, mutation, devenir*, Jacquot L., et alii (sous dir.), Nancy, Presses Universitaires de Nancy, pp. 243-258.

Milburn, P., 2010, « Les procureurs entre efficacité de l'action pénale et autonomie de la magistrature », in *L'injonction au professionnalisme*, Boussard, V., Demazière, D., Milburn, P. (sous dir.), P.U.R.

Monchatre S., « Du métier de sociologue au « genre sociologique » : réflexions sur la professionnalisation, *Sociologies Pratiques*, n°21, pp. 137-147.

Morel, S., 2013, « Au(x) cœur(s) des professions, Penser le rapport des professions à l'hétéronomie avec Abbott et Bourdieu », à paraître.

Offerlé M., 1998, *Sociologie des groupes d'intérêt*, Paris, Montchrestien.

Ollivier C., « Division du travail et concurrences sur le marché de l'architecture d'intérieur. Propositions pour une analyse des formes des groupes professionnels », *Revue Française de Sociologie*, 2012/2, vol. 53, pp. 225-258.

Paradeise Catherine, 1985. « Rhétorique professionnelle et expertise », *Sociologie du travail*, n° 1, pp. 17-31.

Ramirez C., 2003. « Du commissaire aux comptes à l'auditeur : les « big 4 » et la transformation de la profession comptable libérale française depuis 1970 », *Actes de la recherche en Sciences sociales*, 146-147, p. 62-79.

Robelet, M. (2008), « Les Médecins ; l'Etat et la politique des réseaux de santé en France » in Le Bianic, T. & Vion, A. (ed.) *Action Publique et Légitimité Professionnelle,* Paris, LGDG.

Simonet, M., 2010, *Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit ?*, La Dispute, coll. « Travail et salariat ».

Strauss, A., 1992, *La trame de la négociation*, L'Harmattan, Paris.

Streicher, F., 2011, « Hybridation des formes d'organisation et configurations productives relationnelles : le cas des structures associatives d'aide au domicile des personnes dépendantes, in *Formes et structures du salariat : crise, mutation, devenir*, Jacquot L., et alii (sous dir.), Nancy, Presses Universitaires de Nancy, pp. 65-82.

Vezinat Nadège, 2012, *Les métamorphoses de la Poste, Professionnalisation des conseillers financiers (1953-2010)*, PUF, « Le Lien social », Paris.

Vigour, C. (2008), « Ethos et légitimité professionnels à l'épreuve d'une approche managériale : le cas de la justice belge », ***Sociologie du travail***, vol. 50, 1, p. 71-90.

Wilenski, H., 1964, "The profesionalization of Everyone?", American Journal of Sociology, 2, p. 137-158.

Résumé :
Ce texte explore les différentes modalités de professionnalisation contemporaine, en proposant d'en distinguer deux catégories, l'une politique, l'autre gestionnaire. La catégorie politique recouvre les cas où la professionnalisation est vue comme le résultat d'une action politique, qu'elle soit du ressort d'une coalition d'acteurs pour faire reconnaître son activité, ou d'une action publique menée par l'Etat en vue de résoudre des problèmes d'emploi, ou d'une intrication des deux. La catégorie gestionnaire recouvre plutôt les cas où la professionnalisation d'une activité, conduite par les dirigeants ou l'encadrement d'une organisation, est synonyme de sa rationalisation en vue d'un contrôle externe des travailleurs. Pour chacune des deux catégories, des modalités de professionnalisation typiques sont présentées et les dispositifs sur lesquels elles s'appuient sont analysés au regard des définitions de ce qui fait « profession », mobilisées ou implicites. Ces dernières sont comparées avec les autres définitions pour mettre au jour les contradictions et suggérer des pistes d'analyse.

Mots-clefs :
Professionnalisation, professionnalisme, politique publique, gestion, management.

Summary :
This paper investigates the different designs of contemporary professionalization and proposes to distinguish a political category and a managerial one. The political category gathers cases when professionalization is the result of a political action, coming either from the lobbying of an occupational group to legitimate its activity or from the State as public policy to solve employment problems, if not the combination of the two cases. The managerial category gathers cases when professionalization, led by the executives or the management of an organization, is synonymous to rationalization in order to ensure external control on the workforce. For each of these two categories, typical professionalization designs are drawn. The tools and devices on which theses designs rely are analysed in mirror to the different French definitions of "profession" that are implicitly used. These definitions in use are compared to other ones to reveal contradictions and to suggest ways of analyses.

Key-words :
Professionalization, professionalism, public policy, management.

PROFESSIONALISM : THEORETICAL CHANGES AND CHALLENGES

Julia Evetts
Emeritus Professor
Nottingham University
School of Sociology and Social Policy

For a long time, the sociological analysis of professional work has differentiated professionalism, as a special means of organizing work and controlling workers, and in contrast to the hierarchical, bureaucratic and managerial controls of industrial and commercial organizations. Change is a constant feature of professional work but the speed and prominence of change is growing as increasingly professionals (such as doctors, nurses, teachers, social workers) now work in employing organizations; lawyers and accountants in large professional service firms (PSFs) and sometimes in international and commercial organizations; pharmacists in national (retailing) companies; and engineers, journalists, performing artists, the armed forces and police find occupational control of their work and discretionary decision-making increasingly difficult to sustain (Adler et al. 2008; Brante 2010; Champy 2011). How, then, are current changes affecting perceptions of professionalism, professional practice and learning?

There also have been a number of policy and societal developments and changes, and increased complexities in the contexts and environments for professions. This makes it necessary to look again at the theories and concepts used to explain and interpret this category of occupational work. Some long-established differences are becoming blurred. For example, there is no longer a clear differentiation between the public and the private sectors of professional employment. Private funding is now operational in public sector work places and PPP (public/private partnerships) (e.g. in schools, universities and hospitals) enables the promotion of new capital as well as other policy developments (Farrell and Morris 2003; Kuhlmann 2006).

Another complication and variation is the increased emphasis on and calls for professionalism in the voluntary sector, charities and non-governmental organizations (NGOs) (Langer and Schröer eds, 2011). Wherever trust, transparency and accountability need to be demonstrated, then increased regulation, audit and assessment seem to follow (e.g. social work and aid agencies, national and international). In addition, there is wider accessibility to internet knowledge which renders the importance of professional and expert, tacit and experiential knowledge and expertise more open to challenge (Olofsson 2009; Verpraet 2009).

The role of the nation-state, has always been critical in theorizing about professions and, in particular, differentiating between Anglo-American and European systems of professions (Burrage and Torstendahl, eds, 1990a and b). The role of the nation-state had been seen to be paramount because states had granted legitimacy, for example, by licensing professional activity, setting standards of practice and regulation, acting as guarantor of professional education (not least by giving public funds for academic education and scientific research), and by paying for services provided by professional experts and practitioners. But the internationalization of markets required the reconceptualization of traditional professional jurisdictions. In addition, the increased mobility of professional practitioners between nation-states necessitated recognition and acceptability of other states licensing, education and training requirements Evetts, ed, 2008; Orzack 1998). Again, the convergence of professional systems and of regulatory states has required the reconceptualization as well as new theoretical and interpretational developments in the sociology of professional occupational groups (Brint 2006; Noordegraaf 2007; Svensson and Evetts eds, 2003, 2010).

The paper begins with a section on the concept of professionalism, its history and current developments. Three phases will be identified: an early phase which defined professionalism as an occupational or normative value; a second negative phase of critique when professionalism was dismissed as ideological and promoted in the interests of professional practitioners themselves; the third phase which constitutes a reappraisal and a return to professionalism and combines both the ideological critique and the normative value interpretations of professionalism. In this third phase professionalism is defined as a discourse, used by managers in organizations, and reclaimed as an important and distinctively different way of organizing service sector work, which is in the best interests of

customers and clients as well as practitioner workers themselves. The paper continues with a second section on the current theoretical challenges in the sociology of professions and for the concept of professionalism. Professionalism, like professional work and learning, is changing and being changed particularly in the organizational contexts in which practitioners currently practice.

1. Professionalism : history and current developments

The concept of professionalism has a long history particularly in Anglo-American sociology. In Europe the concept has been less prominent until recently. The continental functional proximity between state government bureaucracies, public state universities and professions created a minority of free professions ('freire Berufen' and 'professions liberals') and favoured sociology of class and organization to the disadvantage of sociology of professions (Burrage and Torstendale 1990). The Anglo-American systems of less centralized state governments, private or at least relatively independent universities and free professions, on the other hand, created a majority of market-related professions and an elaborate and detailed sociology of professions, which has had strong impact worldwide.

When considering the history of the concept of professionalism, three phases can be identified: an early phase which defined professionalism as an occupational or normative value; a second negative phase of critique when professionalism was regarded as ideological and promoted in the interests of professional practitioners themselves; a third phase which combines both the ideological critique and the normative value interpretations of professionalism. These three phases are considered next.

1.1. Early phase : professionalism as a normative value

In early British sociological analysis, the key concept was 'professionalism' and the emphasis was on the importance of professionalism for the stability and civility of social systems (e.g. Tawney 1921; Carr-Saunders and Wilson 1933; Marshall 1950). Tawney perceived professionalism as a force capable of subjecting rampant individualism to the needs of the community. Carr-Saunders and Wilson (1933) saw professionalism as a force for stability and freedom against the threat of encroaching industrial and governmental bureaucracies. Marshall (1950) emphasized altruism or the 'service' orientation of professionalism and how

professionalism might form a bulwark against threats to stable democratic processes. In these interpretations professionalism was regarded as an important and highly desirable occupational value and professional relations were characterized as collegial, co-operative and mutually supportive. Similarly, relations of trust characterized practitioner/client and practitioner/management interactions since competencies were assumed to be guaranteed by education, training and sometimes by licensing.

The early American sociological theorists of professions also developed similar interpretations and again the key concept was the occupational value of professionalism based on trust, competence, a strong occupational identity and co-operation. The best known, though perhaps most frequently mis-quoted, attempt to clarify the special characteristics of professionalism, its central values and its contribution to social order and stability, was that of Parsons (1939). Parsons recognized and was one of the first theorists to show how the capitalist economy, the rational-legal social order (of Weber), and the modern professions were all interrelated and mutually balancing in the maintenance and stability of a fragile normative social order. He demonstrated how the authority of the professions and of bureaucratic hierarchical organizations both rested on the same principles (for example of functional specificity, restriction of the power domain, application of universalistic, impersonal standards). The professions, however, by means of their collegial organization and shared identity demonstrated an alternative approach (compared with the managerial hierarchy of bureaucratic organizations) towards the shared normative end.

The work of Parsons has subsequently been subject to heavy criticism mainly because of its links with functionalism (Dingwall and Lewis 1983). However, the differences between professionalism and rational–legal, bureaucratic ways of organizing work have been examined in Freidson's (2001) analysis. He examined the logics of three different ways of organizing work in contemporary societies: (i) the market, (ii) organization and (iii) profession and illustrated the respective advantages and disadvantages of each for clients and practitioners. In this analysis he also demonstrated the continuing importance of maintaining professionalism (with some changes) as the main organizing principle for service sector work. Freidson does not use the term 'occupational value' and instead focused on the importance of knowledge and expertise, but he maintained that occupational control of the work (by practitioners themselves) is of real importance for the maintenance of

professionalism. Practitioner occupational control is important because the complexities of the work are such that only the practitioners can understand the organizational needs of the work, its processes, procedures, testing and outcomes. It is by means of extensive (and expensive) systems of work place training and socialization that new recruits develop the expertise to put theoretical knowledge into practice and to use and control the work systems and procedures.

This interpretation represents what might be termed the optimistic view of what professionalism and the process of professionalization of work entails. It is based on the principle that the work is of importance either to the public or to the interests of the state or an elite (Freidson 2001: 214). According to Freidson, 'the ideal typical position of professionalism is founded on the official belief that the knowledge and skill of a particular specialization requires a foundation in abstract concepts and formal learning' (2001: 34/5). Education, training and experience are fundamental requirements but once achieved (and sometimes licensed) then the exercise of discretion (i.e. discretionary decision-making rather than autonomy) based on competences is central and deserving of special status. The practitioners have special knowledge and skill and, because of complexity, it is often necessary to trust professionals' intentions. One consequence is that externally imposed rules (from states or organizations) governing the work are minimized and the exercise of discretionary decision-making and good judgment, often in highly complex situations and circumstances, and based on recognized competences is maximized.

It can also be argued that professionalism represents a distinctive form of decentralized occupational control and regulation which constitutes an important component of civil society. Professions create and maintain distinct professional values or moral obligations (e.g. codes of ethics), which restrain excessive competition by encouraging cooperation as well as practitioner pride and satisfaction in work performance – a form of individualized self-regulation. Indeed it could be argued that professional commitment (professionalism) has frequently covered for the various failures of statutory and organizational forms of work regulation. Where statutory and organizational forms have been seen to impoverish the quality of work, and increase the bureaucracy, professionalism can be defended as a uniquely desirable method of regulating, monitoring and providing complex services to the public (Freidson 2001).

1.2. Critical phase: professionalism as ideology

There is a second more pessimistic interpretation of professionalism, however, which grew out of the more critical literature on professions, which was prominent in Anglo-American analyses, in the 1970s and 1980s. During this period professionalism came to be dismissed as a successful ideology (Johnson 1972), and professionalization as a process of market closure and monopoly control of work (Larson 1977), and occupational dominance (Larkin 1983). Professionalization was intended to promote professional practitioners' own occupational self interests in terms of their salary, status and power as well as the monopoly protection of an occupational jurisdiction (Abbott 1988). This was seen to be a process largely initiated and controlled by the practitioners themselves and mainly in their own interests although it could also be argued to be in the public interest (Saks 1995).

Critical attacks on professions in general as powerful, privileged, self-interested monopolies, that were prominent in the neo-Weberian research literature of the 1970s and 1980s, resulted in a general skepticism about the whole idea of professionalism as a normative value. Johnson, for example, dismissed professionalism as a successful ideology which had entered the political vocabulary of a wide range of occupational groups in their claims and competition for status and income (1972:32). More recently Davies (1996) has urged researchers to abandon claims to professionalism and instead to recognize the links between such claims and a specific historical and cultural construction of masculinity which fits uneasily with newer and more feminized professions.

During the 1970s and 1980s, when sociological analysis of professions was dominated by various forms of professionalism as ideology theorizing, one concept that became prominent was the 'professional project'. The concept was developed by Larson (1977) and included a detailed and scholarly historical account of the processes and developments whereby a distinct occupational group sought a monopoly in the market for its service, and status and upward mobility (collective as well as individual) in the social order. The idea of a professional project was developed in a different way by Abbott (1988) who examined the carving out and maintenance of a jurisdiction through competition and the requisite cultural and other work that was necessary to establish the legitimacy of the monopoly practice.

Larson's work is still frequently cited and MacDonald's textbook on professions (1995) continued to use and to support her analysis in his examination of the professional field of accountancy. The outcome of the successful professional project was a 'monopoly of competence legitimised by officially sanctioned "expertise", and a monopoly of credibility with the public' (Larson 1977:38). This interpretation has not gone unchallenged. Freidson (1982) preferred market 'shelters' to complete monopolies in professional service provision, which indicated the incomplete nature of most market closure projects. It is also the case that Larson's (1977) careful analysis has been oversimplified by enthusiastic supporters such that some researchers talk about the professional project, as if professions and professional associations do nothing else apart from protecting the market monopoly for their expertise.

Another version of the professionalism as ideology interpretation has been the notion of professions as powerful occupational groups, who not only closed markets and dominated and controlled other occupations in the field, but also could 'capture' states and negotiate 'regulative bargains' (Cooper *et al*. 1988) with states in the interests of their own practitioners. Again this was an aspect of theorizing about professions in Anglo-American societies which began in the 1970s (e.g. Johnson 1972) and which focused on medicine and law. It has been a particular feature of analysis of the medical profession (e.g. Larkin 1983) where researchers have interpreted relations between health professionals as an aspect of medical dominance as well as gender relations (e.g. Davies 1996).

Since the mid-1980s, the flaws in the more extreme versions of this professionalism as ideology view have become apparent. Annandale (1998) has queried aspects of medical dominance and has linked this with diversity, restratification and growing hierarchy within the medical profession itself – namely only some doctors can become dominant, along with some nurses and some midwives. More generally, it has turned out that radical governments could successfully challenge the professions. Professions do sometimes initiate projects and influence governments but, as often, professions are responding to external demands for change, which can be political, economic, cultural and social. This has resulted in a reappraisal of the historical evidence, which is still incomplete. One line of development has been the view that the demand-led theory of professionalization needs to be complemented

by an understanding of the supply side (Dingwall 1996). Instead of the question – How do professions capture states? – the central question should be – Why do states create professions, or at least permit professions to flourish? This has resulted in a renewed interest in professionalism as normative values interpretation, and in the historical evidence about the parallel processes of the creation of modern nation-states in the second half of the 19th century and of modern professions in the same period. It is suggested, for example, that professions might be one aspect of a state founded on liberal principles, one way of regulating certain spheres of economic life without developing an oppressive central bureaucracy. The work of the English sociologist Herbert Spencer has provided a useful starting point for this analysis (Dingwall and King 1995) and Dingwall (1996) takes this argument further by considering the need for social order in the rapidly developing global economies and international markets, and how professions might make a normative and value contribution in meeting this need.

In the 1990s researchers began to reassess the significance of professionalism and its positive (as well as negative) contributions both for customers and clients, as well as for social systems. This re-examination indicates a return to the professionalism as normative value system interpretation. One result of this return and re-appraisal is a more balanced assessment (Dingwall 2008; Evetts 2003; Fournier 1999). Thus, in addition to protecting their own market position through controlling the license to practice and protecting their elite positions, professionalism might also represent a distinctive form of decentralized occupational control which is important in civil society (Durkheim, see 1992). It has also been argued that the public interest and professional self-interest are not necessarily at opposite ends of a continuum and that the pursuit of self-interests may be compatible with advancing the public interest (Saks 1995). Professionalism might also work to create and represent distinct professional values or moral obligations which restrain excessive competition and encourage co-operation (Dingwall 1996).

The claim is now being made (for example, Freidson 1994, 2001) that professionalism is a unique form of occupational control of work which has distinct advantages over market, organizational and bureaucratic forms of control. In assessing the political, economic and ideological forces that are exerting enormous pressure on the professions today, Freidson (1994) has defended professionalism as a desirable way of providing complex, discretionary

services to the public. He argues that market-based or organizational and bureaucratic methods impoverish and standardize the quality of service to consumers and demotivates practitioners, and he goes on to suggest how the virtues of professionalism can be reinforced. Thus, professions might need to close markets in order to be able to endorse and guarantee the education, training, experience and tacit knowledge of licensed practitioners, but once achieved the profession might then be able to concentrate more fully on developing the service-orientated and performance-related aspects of their work (Evetts 1998; Halliday 1987). The process of occupational closure will also result in the monopoly supply of the expertise and the service, and probably also to privileged access to salary and status as well as to definitional and control rewards for practitioners. In respect of these privileges, it is necessary to remember the dual character of professions which include both the provision of a service (and the development of an autonomous form of governance) as well as the use of knowledge and power for economic gain and monopoly control (which pose a threat to civility). The pursuit of private interests is not always in opposition to the pursuit of the public interest, however, and indeed both can be developed simultaneously (Saks 1995).

Halliday (1987) also argued that the emphasis on market monopolies underestimated the breadth of professionalism, especially concerning professional influences on states and legislative bodies. For Halliday the closure of markets might only be an issue during the early stages of professional development. In his analysis of the Chicago Bar Association, the preoccupation with market dominance was confined to early developmental stages and, once completed, its importance declined. In the later phase of 'established professionalism' the professional projects are different and a broader range of work is undertaken. Indeed, he (1987:354) stated that 'if it can secure its occupational niche and protect its vital economic interests, then a profession's resources can be freed from market concerns for other causes'.

In general, then, some recent Anglo-American analyses of professions have involved the re-interpretation of the concept of professionalism as a normative value system in the socialization of new workers, in the preservation and predictability of normative social order in work and occupations, and in the maintenance and stability of a fragile normative order in state and increasingly international markets. This current interpretation has built on earlier (perhaps less critical) analyses but the result is now a more balanced and cautious reappraisal. There is due recognition, for example, of the power and self-interests of some

professional groups in wanting to preserve and indeed promote professionalism as normative value system. This current interpretation of professionalism as value system involves a re-evaluation of the importance of trust in client/practitioner relations (Karpik 1989), of discretion (Hawkins ed. 1992) as well as analysis of risk (Grelon 1996) and expert judgement (Milburn 1998; Trépos 1996). It also includes a reassessment of quality of service and of professional performance in the best interests of both customers (in order to avoid further standardization of service provision) and practitioners (in order to protect discretion in service work decision-making) (Freidson 1994).

1.3. Third phase: professionalism as a discourse

A third development involved the analysis of professionalism as a discourse of occupational change and control – this time in work organizations where the discourse is increasingly applied and utilized by managers. This third interpretation is a combination of the previous two and includes both occupational value and ideological elements. Fournier (1999) considered the appeal to 'professionalism' as a disciplinary mechanism in new occupational contexts. She suggested how the use of the discourse of professionalism, in a large privatized service company of managerial labour, worked to inculcate 'appropriate' work identities, conducts and practices. She considered this to be 'a disciplinary logic which inscribes "autonomous" professional practice within a network of accountability and governs professional conduct at a distance' (1999: 280).

It is also the case that the use of the discourse of professionalism varies between different occupational groups. It is possible to use McClelland's categorization (1990: 170) to differentiate between professionalization 'from within' (that is, successful manipulation of the market by the group e.g. medicine and law) and 'from above' (that is, domination of forces external to the group e.g. engineering and social work). In this interpretation, where the appeal to professionalism is made and used by the occupational group itself, 'from within', then the returns to the group (in terms of salary, status and authority) can be substantial. In these cases, historically, the group has been able to use the discourse in constructing its occupational identity, promoting its image with clients and customers, and bargaining with states to secure and maintain its (sometimes self) regulatory responsibilities. In these instances the occupation is using the discourse partly in its own occupational and

practitioner interests but sometimes also as a way of promoting and protecting the public interest (e.g. medicine).

In the case of most contemporary public service occupations and professionals now practicing in organizations, however, professionalism is being constructed and imposed 'from above' and for the most part this means by the employers and managers of the public service organizations in which these 'professionals' work. Here the discourse (of dedicated service and autonomous decision making) is part of the appeal (or the ideology) of professionalism. This idea of service and autonomy are what make professionalism attractive to aspiring occupational groups. When the discourse is constructed 'from above', then often it is imposed and a false or selective discourse, because autonomy and occupational control of the work are seldom included. Rather, the discourse is used to promote and facilitate occupational change (rationalization) and as a disciplinary mechanism of autonomous subjects exercising appropriate conduct.

This discourse of professionalism is grasped and welcomed by the occupational group since it is perceived to be a way of improving the occupations status and rewards collectively and individually (e.g. aspiring caring occupations). It is a powerful ideology and the idea of becoming and being a 'professional worker' has appealed to many new and existing occupational groups particularly during the second half of the 20th century (e.g. social work and social care occupations throughout Europe and North America).

However, the realities of professionalism 'from above' are very different. The effects are not the occupational control of the work by the worker/practitioners. Instead the emphasis is control by the organizational managers and supervisors (e.g. health and social care work). Organizational objectives, which are sometimes political, define practitioner/client relations, set achievement targets and performance indicators. In these ways organizational objectives regulate and replace occupational control of the practitioner/client work interactions, thereby limiting the exercise of discretionary decision-making, and preventing the service ethic that has been so important in professional work. Organizational professionalism is clearly of relevance to the forms of public management currently being developed in the UK, Europe, North America and more widely, in educational institutions (schools and universities), hospitals and primary care practices.

The appeal to professionalism can and has been interpreted as a powerful motivating force of control 'at a distance' (Burchell *et al.* 1991; Miller and Rose 1990). It is also effective at the micro level where essentially it is a form of inner-directed control or self-control where close managerial supervision is not required – professional workers do not need supervisors. Organizational professionalism will be achieved through increased occupational training and the certification of the workers/employees – a process labelled as credentialism by Collins (1979, 1981). In these cases the appeal to professionalism is a powerful mechanism for promoting occupational change and social control.

But the appeal to the discourse by managers in work organizations is to a myth or an ideology of professionalism (Evetts 2003). The myth includes aspects such as exclusive ownership of an area of expertise, increased status and salary, autonomy and discretion in work practices and the occupational control of the work. The reality of the professionalism is actually very different. The appeal to professionalism by managers most often includes (i) the substitution of organizational for professional values; (ii) bureaucratic, hierarchical and managerial controls rather than collegial relations; (iii) managerial and organizational objectives rather than client trust and autonomy based on competencies and expertise; (iv) budgetary restrictions and financial rationalizations; (v) the standardization of work practices rather than discretion; and (vi) performance targets, accountability and sometimes increased political control.

The use of the discourse of professionalism as operationalized by managers in work organizations is also a discourse of self-control which enables self-motivation and sometimes even self-exploitation. Born (1995) illustrates this process in the work context of French professional music practice and it is present more generally in the work culture of artists, actors and musicians in general. Once self-defined as a professional artist, imposing time or other limits on one's efforts are rendered illegitimate. This is also the case with professionals in general. The expectations by self and others of the professional have no limits. For the professional, of all kinds, the needs and demands of audiences, patients, clients, students and children become paramount. Professionals are expected and expect themselves to be committed, even to be morally involved in the work. Hence managers in organizations can

use the discourse of professionalism to self-motivate, inner-direct and sometimes to exploit professionals in the organization.

The analysis of professionalism has, then, involved different interpretations – sometimes positive, sometimes negative, and in the latest interpretation combined – of what the professionalization of an occupational group entails. The characteristics of occupational professionalism which made it distinctive and different to organizational means of controlling work and workers were somewhat idealistic (probably ideological) and based on a model and image of historical relations probably in the medical and legal professions in predominantly Anglo-American societies in the 19th century. The image was of the doctor, lawyer and clergyman, who were independent gentlemen, and could be trusted as a result of their competence and experience to provide altruistic advice within a community of mutually dependent middle and upper class clients. The legacy of this image, whether in fact or fiction, has provided a powerful incentive for many aspiring occupational groups throughout the 20th century and helps to explain the appeal of professionalism as a managerial tool.

The image or the ideology of professionalism as an occupational value that is so appealing involves a number of different aspects. Some might never have been operational; some might have been operational for short periods in a limited number of occupational groups. The range of aspects include:

- control of the work systems, processes, procedures, priorities to be determined primarily by the practitioner/s;
- professional institutions/associations as the main providers of codes of ethics, constructors of the discourse of professionalism, providers of licensing and admission procedures, controllers of competences and their acquisition and maintenance, overseeing discipline, due investigation of complaints and appropriate sanctions in cases of professional incompetence;
- collegial authority, legitimacy, mutual support and cooperation;
- common and lengthy (probably expensive) periods of shared education, training, apprenticeship;
- development of strong occupational identities and work cultures;
- strong sense of purpose and of the importance, function, contribution and significance of the work;

- discretionary judgment, assessment, evaluation and decision-making, often in highly complex cases, and of confidential advice-giving, treatment, and means of taking forward;
  and
- trust and confidence characterize the relations between practitioner/client, practitioner/employer and fellow practitioners.

These aspects are not intended to be regarded as the defining characteristics of a profession. Rather these are aspects of the image and the ideology of professionalism which can account for the attraction and appeal of professionalism as an occupational value and increasingly as a managerial tool in work organizations. In previous publications I have referred to these aspects as ideal-types of occupational professionalism and contrasted these with organizational aspects of professionalism (Evetts 2006). But professionalism is changing and being changed which makes it necessary to look again at the theories and interpretations we are using. The next section considers some of the current theoretical challenges in the field of sociology of professions.

2. Current theoretical challenges

The sociology of professions has important links to sociologies of work (from which it originated) and organizations as well as to other specialist fields such as education, health, law and the armed forces. All fields face theoretical challenges as contexts and conditions, macro and meso, are constantly changing. One such challenge for the sociology of professions is globalization because theories of professions have been mostly confined to explanations and interpretations within nation-states. An exception is Faulconbridge and Muzio (2011) who have suggested how sociology of professions might become transnational. However, their paper focused on neo-Weberian and ideological theorizing only. It is also important to focus on the occupational and normative value aspects of professionalism, on the functional role of professional projects, on professional strategies and tactics as professionalism tries to co-exist with powerful supra-national actors, agencies and institutions.

An additional challenge, or perhaps a part of the same transnational requirement, is the need to reconnect theorizing on professionalism and professional occupations with professional organizations (see Muzio and Kirkpatrick, eds, 2011). Burrage and Torstandahl (1990)

identified four key actors in the development of professions – practitioners, users, states and universities – but now it is increasingly important, in all societies and transnationally, to add a fifth which is the role of the employing organization. Most professional work now takes place in organizations, both publically managed services or large international private sector firms and corporations. It might even be the case that professionalism is no longer a distinctive 'third' logic (Freidson 2001) since the exercise of professionalism is now organizationally defined and includes the logics of the organization, the market and enterprise.

The analysis of professionalism as a discourse, which includes both normative and occupational value as well as ideological aspects, still constitutes a theoretical challenge. It is also an opportunity, however, because such an analysis could meet the global need as well as the requirement to reconnect professional occupations and professional organizations. One way of analysing the concept of professionalism globally is to ask how the balance between the normative and ideological control elements of professionalism is played out differently in the various service and knowledge-based occupational groups with very different employment situations in different societies. In considering this aspect, it can be argued that the Anglo-American over-emphasis on medicine and law as the archetypal professional groups has been largely unhelpful. One consequence has been that Anglo-American social scientists have developed a distorted view of the power of a limited number of occupational groups to influence states, demand and retain regulatory powers from those states, and control (through monopoly practices) the markets for their knowledge and services. For other occupational groups (such as engineers, teachers and health workers), however, the ideology has worked, and has been working in other ways. See also Muzio and Kirkpatrick (2011) on the need to reconnect the sociologies of professions and organizations.

In general, then, a focus on (previously) powerful occupational groups has deflected attention away from analysis of occupations which generally have been less successful in using the ideology in their own interests (such as engineers and teachers) see Evetts and Jefferies, 2005 on engineers and Gewirtz et. al. 2009 on teachers. Indeed, it has handicapped and prevented discussion of how and why so many new service and knowledge-based occupational groups are attracted to the normative aspects of the ideological appeal.

It is, however, this willingness by states to concede professional powers and regulatory responsibilities, and for occupational groups to construct and demand professionalism 'from within' that is now almost universally in question. The consequence of this is still diversity in the balance of normative values and ideological control aspects of professionalism between different occupational groups - although this diversity might be reducing. The legal profession now (in contrast to medicine) is perhaps the best example of an occupational group in a relatively privileged normative position and still able to construct professionalism 'from within' (Olgiati, 1998). There are however numerous occupational groups within the profession of law and groups can be categorized as social service, or as entrepreneurial (Hanlon, 1999). In general, groups which are publicly funded compared with commercial practices are occupations where the ideological control elements are stronger than the normative (Milburn, 1998; Schepers, 1998; Speranza 1998).

The medical professions are similarly highly stratified and differentially powerful in the sense of being able to construct and demand professionalism 'from within' (Annandale, 1998; Witz, 1992). It is also interesting to observe that the professional groups who are becoming powerful in international markets (for example some accountancy and legal professions) might be different from the occupational groups who have been powerful at state levels in the sense of constructing and demanding professionalism 'from within' (Cooper and Robson, 2006; Flood, 2011; Greenwood and Suddaby, 2006; Grey, 1998).

In order to be able to analyze and discuss these occupational shifts and changes at state and international levels, however, it is necessary to be able to assess, evaluate and compare the balances between normative and ideological control elements of different occupational groups both historically (over time) and comparatively (between groups and in different social systems). In many of the new occupational contexts, where professionalism is being imposed 'from above' the normative value of the concept of professionalism is being used as an ideological instrument and a mechanism to promote and facilitate occupational change. In effect, professionalism is being used to convince, cajole and persuade employees, practitioners and other workers to perform and behave in ways which the organization or institution deem to be appropriate, effective and efficient. And 'professional' workers are very keen to grasp and lay claim to the normative values of professionalism.

The meaning of professionalism is not fixed, however, and sociological analysis of the concept has demonstrated changes over time both in its interpretation and function. All of these different interpretations are now needed in order to understand the appeal of professionalism in new and old occupations, and how the concept is being used to promote and facilitate occupational change.

The different balances between normative values and ideological control aspects in occupational groups, and the differences between professionalism constructed and operationalized 'from within' or 'from above' can help to explain the wider and more general appeal and attraction of professionalism. These different balances between occupational groups can also be applied in other societies and parts of the world where issues to do with the closure of markets or the 'capture' and manipulation of states never occurred. Thus Freidson's analysis (2001) of professionalism as the third logic - namely control and order of the work and workers by the occupation rather than by the logics of the market or the organization – warrants further elaboration. Control continues to be by normative and ideological means but the balances vary between different occupational groups and are critically dependent on where professionalism is constructed and operationalized.

It is precisely the highly contested nature of the meaning of professionalism which according to Fournier (1999) makes professionalism as an ideological mechanism such an imperfect form of governance. For all occupational groups this leaves space for professional institutions (where they exist) and for professional workers to act as a countervailing force against organizational as well as political and state bureaucracies of ideological control. This entails that professionalism as both normative value system and ideology of control need to continue to be contested and challenged in new and old occupational contexts.

References

Abbott, A. (1988) *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*. Chicago: University of Chicago Press.

Adler, P., Kwon, S. and Heckscher, C. (2008) 'Professional work: the emergence of collaborative community'. *Organization Science* 19 (2): 359-3.

Annandale, E. (1998) *The Sociology of Health and Medicine*. Cambridge: Polity Press.

Brante T (2010) Professional fields and truth regimes: in search of alternative approaches. *Comparative Sociology* 9: 843-886.

Brint S (2006) Saving the 'soul of professions': Freidson's institutional ethics and the defence of professional autonomy. *Knowledge, Work and Society* 4 (2): 101-129.

Born, G. (1995) *Rationalizing Culture: IRCAM, Boulez and the Institutionalization of the Musical Avant-Garde.* Berkeley, CA: University of California Press.

Burchell, G., Gordon, C. and Miller. P. (eds) (1991) *The Foucault Effect: Studies in Governmentality* Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf.

Burrage, M. and Torstendahl, R. (eds) (1990) *Professions in Theory and History: Rethinking the Study of the Professions*. London: Sage.

Carr-Saunders, A.M. and Wilson, P.A. (1933) *The Professions*. London: Oxford University Press.

Champy F (2011) *Nouvelle thèorie sociologie des professions*. Paris: Presses Universitaires de France.

Collins, R. (1979) *The Credential Society*, Orlando: Florida, Academic Press.

Collins, R. (1981) 'Crises and declines in credential systems', in *Sociology Since Midcentury: Essays in Theory Cumulation*. New York: Academic Press. Pp. 191-215.

Cooper, D., Lowe, A., Puxty, A., Robson, K. and Willmott, H. (1988) 'Regulating the U.K. accountancy profession: episodes in the relation between the profession and the state'. Paper presented at ESRC

Conference on Corporatism at the Policy Studies Institute, London, January 1988.

Cooper DL and Robson K (2006) Accounting professions and regulation: locating the sites of professionalization. *Accounting, Organizations and Society* 31: 415-444.

Davies, C. (1996) 'The sociology of professions and the profession of gender', *Sociology* 30, 4: 661-78.

Dingwall, Robert (2008) *Essays on Professions*. Ashgate Classics in Sociology, Aldershot: Burlington.

Dingwall, R. & Lewis, P. (Eds.) (1983) *The Sociology of the Professions: Lawyers, Doctors and Others*. London: Macmillan.

Dingwall, R. (1995) Opening Address to Priest House Seminar, Regulating Professionals: Emerging European and International Dimensions, (unpublished).

Dingwall, R. (1996) 'Professions and social order in a global society'. Plenary presentation at ISA Working Group 02 Conference, Nottingham, 11-13 September.

Durkheim, E. (1992) *Professional Ethics and Civic Morals*. London: Routledge.

Evetts, J. (2008) 'Introduction', in Julia Evetts (ed) *Professional Work in Europe: concepts, theories and methodologies.* Special issue of *European Societies.* 10 (4): 525-44.

Evetts, J. (2006) 'Organizational and Occupational Professionalism: the legacies of Weber and Durkheim for Knowledge Society'. In C. Marcuello and J.L. Fandos (eds) *Sociological Essays for a* Global Society. Cultural Change, Social Problems and Knowledge Society. Prensas Universitarias de Zaragoza. PP : .61-79. ISBN 84-7733-827-2.

Evetts, J. and Jefferies, D. (2005) 'The engineering and science institutions in the UK: changes, ambiguities and current challenges'. *European Journal of Engineering Education* 30 (3), 299-308.

Evetts, J. (2003) 'The Sociological Analysis of Professionalism: occupational change in the modern world'. *International Sociology*, vol.18 (2) pp. 395-415.

Evetts, J. (1998) 'Professional identity, diversity and segmentation: the case of engineering' in *Professions, Identity and Order in Comparative Perspective* eds V. Olgiati, L.H. Orzack and M. Saks, Onati, International Institute for the Sociology of Law: 57-70.

Faulconbridge J and Muzio D (2011) Professions in a globalizing world: towards a transnational sociology of the professions. *International Sociology* 26 (3): 1-17.

Farell C and Morris J (2003) The neo-bureaucratic state: professionals, managers and professional managers in schools, general practices and social work. *Organization* 10 (1): 129-156.

Flood, J. (2011) 'The re-landscaping of the legal profession: large law firms and professional re-regulation'. In D. Muzio and I. Kirkpatrick, (eds) *Special Issue : Reconnecting Professional Occupations and Professional Organizations. Current Sociology* 59:4: monograph 2: 507-529, July.

Fournier, V. (1999) 'The appeal to 'professionalism' as a disciplinary mechanism'. *Sociological Review* 47:2: 280-307.

Freidson, E. (2001) *Professionalism: The Third Logic.* London: Polity.

Freidson, E. (1994) *Professionalism Reborn: Theory, Prophecy and Policy*. Cambridge: Polity Press.

Freidson, E. (1982) 'Occupational autonomy and labor market shelters' in P.L. Steward and M.G. Cantor, (eds) *Varieties of Work*, Beverly Hills, Sage, 39-54.

Gewirtz, S., Mahony, P., Hextall, I. and Cribb, A. (2009) (eds) *Changing Teacher Professionalism: International Trends, Challenges and Ways Forward*. Routledge: London.

Greenwood, R. and Suddaby, R. (2006) 'Institutional entrepreneurship in mature fields: the big 5 accounting firms'. *Academy of Management Journal* 49:1: 27-48.

Grelon, A. (1996) 'Ingenieurs et risques technologiques dans le chimie industrielle en France'. Paper presented at ISA Working Group 02 Conference, Nottingham.

Grey C (1998) On being a professional in a big six firm. *Accounting, Organizations and Society* 23:569-587.

Halliday, T.C. (1987) *Beyond Monopoly: Lawyers, State Crises and Professional Empowerment*. Chicago: University of Chicago Press.

Hanlon, G. (1999) *Lawyers, the State and the Market: professionalism revisited*, Basingstoke, Macmillan.

Hawkins, K. (ed) (1992) *The Uses of Discretion*. Oxford: Clarendon Press.

Johnson, T. (1972) *Professions and Power*. London: Macmillan.

Karpik, L. (1989) 'Le désintéressement'. *Annales, Economies Sociétés Civilisations* 3 (Mai-Juin) 733-51.

Kuhlmann, Ellen, 2006: *Modernising health care. Reinventing professions, the state and the public.* Bristol: The Policy Press.

Langer A and Schrőer A (eds) (2011) *Professionalisierung im Nonprofit Management*. Heidelberg: Vs Verlag.

Larkin, G. (1983) *Occupational Monopoly and Modern Medicine*. London: Tavistock.

Larson, M.S. (1977) *The Rise of Professionalism*. Berkeley, California: University of California Press.

MacDonald, K.M. (1995) *The Sociology of the Professions*. London: Sage.

Marshall, T.H. (1950) *Citizenship and Social Class and other Essays*. Cambridge: Cambridge University Press.

McClelland, C.E. (1990) 'Escape from freedom? Reflections on German professionalization 1870-1933', in R. Torstendahl and M. Burrage (eds) *The Formation of Professions: knowledge, state and strategy*, London, Sage, 97-113.

Milburn P (1998) French lawyers and the development of children's rights. In: Olgiati, V, Orzack, LH and Saks M (eds) *Professions, Identity and Order in Comparative Perspective*. Onati: International Institute for the Sociology of Law: 297-304.

Miller, P. and Rose, N. (1990) 'Governing economic life'. *Economy and Society* 19:1: 1-31.

Muzio, D. and Kirkpatrick, I. (eds) (2011) 'Reconnecting professional occupations and professional organizations'. *Current Sociology* 59:4, Monograph 2, July.

Noordegraaf M (2007) From pure to hybrid professionalism: present day professionalism in ambiguous public domains. *Administration and Society* 39 (6): 761-785.

Olgiati V (1998) Risk, professions and the claim for human rights. In: Olgiati, V, Orzack, LH and Saks, M (eds) *Professions, Identity and Order in Comparative Perspective*. Onati : International Institute for the Sociology of Law: 379-398.

Olofsson G (2009) 'The coming of the proto-professions: a third stage of professionalization?' In *ESA Conference,* Lisbon, RN19.

Orzack, Louis H. (1998) 'Professions and world trade diplomacy: national systems of international authority' in Vittorio Olgiati, Louis H. Orzack and Mike Saks (eds) *Professions, Identity and Order in Comparative Perspective*. Onati Papers 4/5, International Institute for the Sociology of Law: 13-38.

Parsons, T. (1939) 'The professions and social structure'. *Social Forces* 17:457-67.

Saks, M. (1995) *Professions and the Public Interest: medical power, altruism and alternative medicine*, London: Routledge.

Schepers R (1998) Continuity and discontinuity in the self-regulation of the Belgian and Dutch medical profession. In: Olgiati, V, Orzack, LH and Saks M (eds) *Professions, Identity and Order in Comparative Perspective*. Onati: International Institute for the Sociology of Law.

Speranza L (1998) Expertise versus status: professional dilemma or sociological decoy? The Italian case. In: Olgiati, V, Orzack, LH and Saks M (eds) *Professions, Identity and Order in Comparative Perspective*. Onati: International Institute for the Sociology of Law: 323-332.

Svensson, L. and Evetts, J. (2010) (eds) *Sociology of Professions. Continental and Anglo-Saxon Traditions*. Goteborg: Daidalos. Pp. 209. ISBN 978-91-7173-316-0.

Svensson, L. and Evetts, J. (2003) (eds) *Conceptual and Comparative Studies of Continental and Anglo-American Professions*. Goteborg Studies in Sociology No 129, Goteborg University.

Tawney, R.H. (1921) *The Acquisitive Society*. New York: Harcourt Bruce.

Trépos, J. (1996) 'Une modelisation des jugements d'experts : catégories et instruments de mesure'. Paper presented at ISA Working Group 02 Conference, Nottingham.

Verpraet, Gilles (2009) 'Knowledge professions between market professionalism and professional autonomy: the adequation of sociological typologies'. Paper presented at ESA Conference, Lisbon, RN19.

Witz, A. (1992) *Professions and Patriarchy*. Routledge: London.

Abstracts :
Change is a constant feature of professional work but the speed and prominence of change is growing as professionals now work increasingly in professional organizations. How are current changes affecting professionalism, perceptions of professionalism and its realisation in organizational contexts? The paper begins with a section on the concept of professionalism, its history and current developments.Three phases are identified: professionalism as a normative and occupational value; as an ideology; and as a discourse used increasingly by managers in organizations. The paper continues with a second section on current theoretical challenges in the sociology of professions and for the concept of professionalism.

Key Words :
Professionalism – organization – professional work – Social Control – Occupational change

Résumé :
Le changement est une constante de l'activité professionnelle, mais de nos jours la diffusion et l'importance de ces changements augmentent à mesure que les professionnels travaillent de plus en plus dans des organisations en tant que salariés. Comment ces changements actuels affectent le professionnalisme, les perceptions du professionnalisme et ses réalisations dans des contextes organisationnels ? Premièrement, cet article présente le concept de professionnalisme, son histoire et ses développements actuels. Trois phases sont identifiées : le professionnalisme comme valeur normative et professionnelle ; comme idéologie ; comme discours utilisé de plus en plus par le management dans les organisations. Deuxièmement, l'article traite des enjeux théoriques actuels de la sociologie des professions et du concept de professionnalisme.

Mots clés :
Professionnalisme – Organisation – Travail professionnel – Contrôle social – Changement professionnel

Pages

Editorial : Professionnalisation, recherches en clair-obscur
Pierre ARTOIS **4**

Une revue en lisière de l'université
Mateo ALALUF **10**

La professionnalisation : transformer un concept social en concept scientifique
Richard WITTORSKI **14**

Fondements épistémologiques et méthodologiques d'une analyse de la professionnalisation
Corinne D'HERVE-DURAND **31**

Quand l'entreprise mène la professionnalisation : étude des conseillers financiers de la Poste française
Nadège VEZINAT **51**

Professionnalisation, mode d'emploi. Pistes d'analyses des modalités de professionnalisation contemporaines.
Valérie BOUSSARD **74**

Professionalism : theoretical changes and challenges
Julia EVETTS **90**

ISSN : 0770-0075

© 2014 by METICES - TEF

Université Libre de Bruxelles – Avenue Jeanne 44 – 1050 Bruxelles – Belgique

Tous droits de traduction et de reproduction réservés dans tous les pays